



CUADERNOS DE TRABAJO

FACULTAD DE ESTUDIOS ESTADÍSTICOS

Brecha madre-padre en el uso de las medidas
de conciliación y su efecto sobre las carreras
profesionales de las madres

José Andrés Fernández Cornejo y Lorenzo Escot (coordinadores)

Autores:

José Andrés Fernández Cornejo; Lorenzo Escot; Eva María del Pozo;
Sabina Belope Nguema; Cristina Castellanos Serrano; Miryam Martínez;
Ana Bernabeu; Lorenzo Fernández Franco; Juan Ignacio Cáceres; María
Ángeles Medina Sánchez

Cuaderno de Trabajo número 02/2018



UCM
UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Los Cuadernos de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos constituyen una apuesta por la publicación de los trabajos en curso y de los informes técnicos desarrollados desde la Facultad para servir de apoyo tanto a la docencia como a la investigación.

Los Cuadernos de Trabajo se pueden descargar de la página de la Biblioteca de la Facultad www.ucm.es/BUCM/est/, en la página del Repositorio Institucional UCM E-Prints Complutense y en la sección de investigación de la página del centro www.ucm.es/centros/webs/eest/

CONTACTO:

Biblioteca de la Facultad de Estudios Estadísticos

Universidad Complutense de Madrid

Av. Puerta de Hierro, S/N

28040 Madrid

Tlf. 913944035

buc_est@buc.ucm.es

Los trabajos publicados en la serie Cuadernos de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos no están sujetos a ninguna evaluación previa. Las opiniones y análisis que aparecen publicados en los Cuadernos de Trabajo son responsabilidad exclusiva de sus autores.

ISSN: 2341-2550



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres

Junio 2018

José Andrés Fernández Cornejo

Lorenzo Escot

(coordinadores)

Autores:

José Andrés Fernández Cornejo; Lorenzo Escot; Eva María del Pozo; Sabina Belope Nguema; Cristina Castellanos Serrano; Miryam Martínez; Ana Bernabeu; Lorenzo Fernández Franco; María Ángeles Medina; y Juan Ignacio Cáceres

Proyecto Plan Nacional de I+D+i. [FEM2014-56723-P](#) (2015-2017)

“Corresponsabilidad mujer-hombre en los cuidados desde la perspectiva empresarial. Cultura corporativa y sensibilidad de las organizaciones con los varones que desean conciliar”

El presente documento recoge algunos de los resultados y conclusiones obtenidos en el proyecto de investigación “Corresponsabilidad mujer-hombre en los cuidados desde la perspectiva empresarial. Cultura corporativa y sensibilidad de las organizaciones con los varones que desean conciliar” (**Proyecto I+D 2014** Ref: [FEM2014-56723-P](#)), realizado a lo largo del período 2015-2017.

Este documento está basado en dos de las acciones realizadas en el seno del proyecto:

- La realización de la “**Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid**”, realizada entre febrero-mayo de 2016 entre 1.785 parejas con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid (véase la ficha técnica en la página 37 del anexo 1 de este documento).
- La realización de un trabajo cualitativo consistente en **59 entrevistas semiestructuradas** a 43 padres, 6 madres y 10 directivas/vos de rrhh.

Queremos agradecer la desinteresada ayuda que nos han brindado una serie de personas e instituciones, apoyándonos y participando, con frecuencia de manera entusiasta, en alguna de estas dos acciones. En particular, queremos agradecer su ayuda:

- A las directoras y directores y al profesorado de los 51 colegios de la Comunidad de Madrid que colaboraron en la realización de la encuesta, y a las madres y padres que rellenaron la misma:

MUNICIPIO	COLEGIO	MUNICIPIO	COLEGIO
Alcalá de Henares	FRANCISCO DE QUEVEDO INFANTA CATALINA REYES CATOLICOS	Madrid	JULIAN BESTEIRO MARIA REINA MATER PURISSIMA MENESIANO MIRASIERRA MIRASIERRA NTRA. SRA. DE LA PROVIDENCIA NTRA. SRA. DEL PILAR PABLO PICASSO SAN GABRIEL SAN JOSE SAN MIGUEL STELLA MARIS VALDEBERNARDO VIRGEN DEL CERRO
Alcorcón	FUENTE DEL PALOMAR MIGUEL HERNANDEZ VICENTE ALEIXANDRE VIRGEN DEL REMEDIO		
Boadilla del Monte	SAN PABLO-CEU		
Fuenlabrada	FRANCISCO DE GOYA JOHN LENNON KHALIL GIBRAN		
Getafe	CASA DE LOS NIÑOS JORGE GUILLEN MANUEL NUÑEZ DE ARENAS MARIANA PINEDA		
Leganés	CONCEPCION ARENAL	Majadahonda	EL TEJAR FRANCISCO DE QUEVEDO
Madrid	CIUDAD DE LOS ANGELES COLEGIO ADDIS COLEGIO CEU SAN PABLO EN SANCHINARRO CORPUS CHRISTI DANIEL VAZQUEZ DIAZ EL QUIJOTE FILOSOFO SENECA INTERNACIONAL ARAVACA JOSE ORTEGA Y GASSET JUAN DE LA CIERVA JUAN SEBASTIAN ELCANO	Móstoles	ANDRES SEGOVIA COLEGIO VILLAEUROPA MARGARITA XIRGU
		Rozas de Madrid, Las	LA ENCINA
		San Sebastián de los Reyes	TRINITY COLLEGE SAN SEBASTIAN DE LOS REYES
		Torrejón de Ardoz	ALBA GABRIEL Y GALAN
		Valdemoro	FRAY PEDRO DE AGUADO MARQUES DE VALLEJO

- A los directivos de recursos humanos y a los padres y madres que participaron en las 59 entrevistas semiestructuradas. Merece la pena destacar que una serie de empresas nos proporcionaron un valioso apoyo, facilitándonos las entrevistas a padres y madres de sus plantillas, en sus lugares de trabajo y en horas de trabajo. Estas empresas son: Mapfre, Indra, Banco de España e Ikea. Además, varias empresas colaboraron facilitándonos una entrevista con la persona responsable de recursos humanos. Estas empresas fueron: Iberdrola, Ferrovial, Airbus, GT Motive, Supermercados Gigante y Proselco.

Este documento se compone de dos partes: un análisis descriptivo de la brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres; y un anexo en donde se ofrecen, pregunta a pregunta, los resultados obtenidos en la encuesta, así como las escalas o indicadores contruidos a partir de ella. Además, se añade al final el cuestionario empleado en la realización de la encuesta.

INDICE

BRECHA MADRE-PADRE EN EL USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y SU EFECTO SOBRE LAS CARRERAS PROFESIONALES DE LAS MADRES

1. Introducción	1
2. Esquema de los factores que limitan la capacidad de agencia de los padres para usar las medidas de conciliación	4
3. Doce factores que explican por qué los padres varones usan poco las políticas de conciliación	7
<i><u>Factores individuales</u></i>	
3.1. Restricciones económicas	7
3.2. Proceso de normalización de los padres (varones) como cuidadores	9
3.3. Esencialismo y actitudes de género tradicionales	10
3.4. Control de algunas madres	12
3.5. Masculinidad hegemónica (o tradicional)	13
3.6. Clase social (estatus profesional)	14
<i><u>Factores políticos y sociales</u></i>	
3.7. Insuficientes modelos sociales	15
3.8. Apoyo social y mediático de perfil bajo	16
3.9. Políticas públicas insuficientes	16
<i><u>Cultura de las organizaciones</u></i>	
3.10. Cultura de las empresas y estigma de la conciliación	17
3.11. Entorno empresarial insuficientemente concienciado	20
<i><u>Otros factores</u></i>	
3.12. Actitudes auto indulgentes de algunos padres	21
4. Cuando los padres se implican más en el cuidado de sus hijos las madres experimentan una menor penalización por maternidad	22
4.1. Cuatro indicadores de penalización laboral por maternidad/paternidad	23
4.2. Penalización en función de que el padre esté implicado o no	26
5. Epílogo	29
Bibliografía:	31
ANEXO 1. RESULTADOS ENCUESTA	34
ANEXO 2. CUESTIONARIO	142

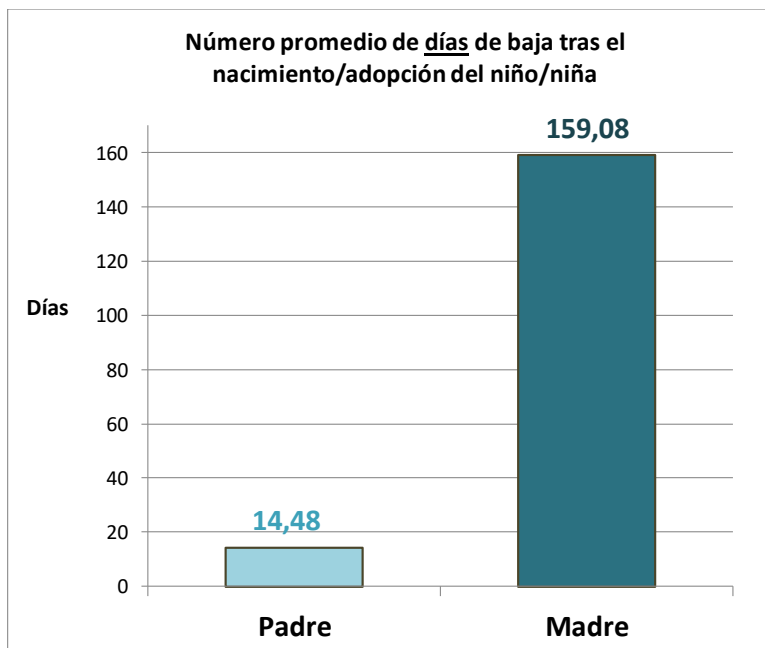
1. Introducción

En España los padres trabajadores utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar notablemente menos que las madres trabajadoras ([Fernández Cornejo y Escot 2017b](#)). Por ejemplo, en 2017, los padres asalariados (con hijos menores de 5 años) que trabajaban a tiempo parcial representaban el 4.8% del total de padres asalariados ([EPA 2017](#)), mientras que para las madres con esas mismas características, ese porcentaje era del 29,2%. Asimismo, solo el 11,1% de estos padres indicó que la razón del trabajo a tiempo parcial era "el cuidado de niños u otras obligaciones familiares", mientras que para las madres este porcentaje era del 48,1%.

Ese menor uso de las medidas de conciliación por parte de los padres (varones) es lo que también muestran los resultados de la **“Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid”**, que realizamos en 2016 entre 1.785 parejas con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid (AEDIPI 2016; véase la ficha técnica en la página 37 del anexo 1).

Tal y como muestra la figura 1, tras el nacimiento o adopción del niño/a, las madres utilizaron un promedio de 159 días de baja para cuidar del bebé mientras que los padres utilizaron 14 días. Asimismo, y como aparece en la siguiente figura 2, el 37,8% de las madres de esta muestra solicitaron una reducción de jornada o trabajar a tiempo parcial al reincorporarse a sus trabajos, mientras que tan solo un 4,4% de los padres hicieron eso mismo. Las diferencias en materia de solicitudes de flexibilidad horaria y de cambios de turno también fueron muy intensas.

Figura 1. Brecha de género en el tiempo de baja tras el nacimiento/adopción



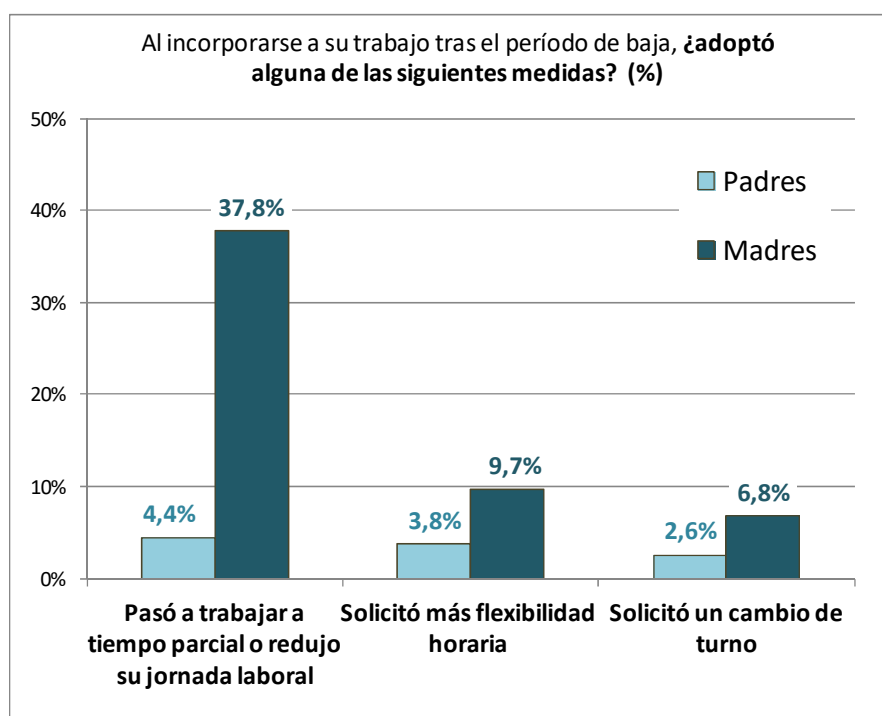
Sub-muestras de padres y madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a.

“Baja” hace referencia a baja laboral por cualquier concepto: permiso por nacimiento otorgado por la empresa, permiso de paternidad/maternidad, excedencia por cuidado de hijos, uso de días de vacaciones, etc.; por ejemplo, un padre que hubiera utilizado los dos días del permiso por nacimiento de la empresa, el permiso de paternidad de 13 días, más una semana de vacaciones, habría estado de baja 22 días.

El “niño/niña” se refiere al niño/niña a cuyos padres se entregó el cuestionario.

Fuente: “Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid”. <http://bit.ly/2lqeYBZ>

Figura 2. Brecha de género en el uso de las medidas de conciliación tras la reincorporación al trabajo



Sub-muestras de padres y madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a.

Fuente: “Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid”. <http://bit.ly/2lqeYBZ>

Este insuficiente uso por parte de los varones de las medidas de conciliación surge en un contexto de crecientes expectativas acerca de la implicación del padre en el cuidado de sus hijos pequeños (Adler y Lenz 2017). Hoy día, ser “un buen padre” significa también ser un padre plenamente implicado en el cuidado de sus hijos. Y, en efecto, en mayor o menor medida así es como piensan y sienten la paternidad la mayoría de hombres.

Pero algo sorprendente surge en este sentido. En muchos casos los padres españoles trabajan en empresas en las que existen una serie de medidas de conciliación que podrían utilizar. Además, como acabamos de señalar, la mayoría de padres querrían utilizar esas medidas para disponer de más tiempo para el cuidado de sus hijos pequeños. Y sin embargo estos padres apenas utilizan esas medidas que, a cambio, son utilizadas por la plantilla femenina de las empresas (por las madres) (El País 2016), lo cual da lugar al problema de la penalización laboral por maternidad (Correll et al. 2007) y, en última instancia, a la brecha salarial de género (Conde y Marra 2016).

Para muchos padres parece que hay una brecha entre el derecho teórico a conciliar y la capacidad efectiva para hacerlo (Hobson y Fahlén 2009). ¿Cuáles son las razones de esta brecha? Como se verá en el epígrafe siguiente, podemos hablar de aspectos

individuales, institucionales/sociales, y relacionados con la cultura de las empresas. Además, en el epígrafe 3 se analizan estos factores a partir de las **entrevistas semiestructuradas** llevadas a cabo a 43 padres, 6 madres y 10 directivos/as de rrhh. Por otra parte, respecto de las consecuencias sobre las carreras de las madres de la falta de corresponsabilidad entre madres y padres en el cuidado de los hijos pequeños, en el epígrafe 4 se abordará esta cuestión utilizando los datos de nuestra encuesta.

2. Esquema de los factores que limitan la capacidad de agencia de los padres para usar las medidas de conciliación

En teoría, la mayoría de padres varones tiene acceso a una serie de medidas de conciliación (que están disponibles en las organizaciones en las que trabajan). Sin embargo, en la práctica muchos de estos padres se ven con un limitado margen de maniobra o capacidad para elegir de manera efectiva el uso de dichas medidas. Es decir, muchos padres tienen en este ámbito una limitada “capacidad de agencia” (percepción o sensación psicológica que tiene la persona de tener capacidad para elegir libremente en un determinado ámbito).

Puesto que el objetivo de nuestra investigación es entender por qué los padres usan poco las medidas de conciliación que tienen a su disposición, de lo que se trata es de identificar y entender cuáles son los factores que limitan o expanden la capacidad de agencia de los padres varones para usar las medidas de conciliación existentes.

Este tipo de análisis puede abordarse a través del “enfoque de las capacidades” del Premio Nobel Amartya Sen (Sen 1989, Hobson y Fahlén 2009). Este marco de análisis es aplicado sobre todo en el análisis del desarrollo humano, en el marco del estudio del desarrollo económico y social de los países, pero también puede aplicarse en muchos otros ámbitos, como el del equilibrio trabajo-familia.

Razonando con este enfoque podríamos afirmar que muchos padres varones que desearían equilibrar el tiempo y la energía que dedican al trabajo y a la familia se enfrentan a una serie de barreras (muchas comunes a las que experimentan las madres y algunas otras más diferenciadas), que les inhiben del uso de las medidas de conciliación, creando una brecha entre el derecho teórico a utilizar estas medidas y la capacidad real para hacerlo.

Como se muestra en la figura 3, distinguimos tres tipos de factores que explicarían la capacidad o libertad de los padres para usar las medidas de conciliación. El primero está formado por los “**factores individuales**”. La capacidad de la persona (y, en particular, del padre) para transformar la disponibilidad de las medidas de conciliación en el uso efectivo de las mismas puede depender de variables demográficas como el género, la edad, el nivel de estudios, el grupo social al que se pertenece; de las restricciones económicas de su familia (ingresos conjuntos del hogar, ingresos de su

pareja, red de apoyo familiar, etc.); y de sus propias actitudes (estilo de vida, actitudes de género, identidad como padre implicado, etc.).

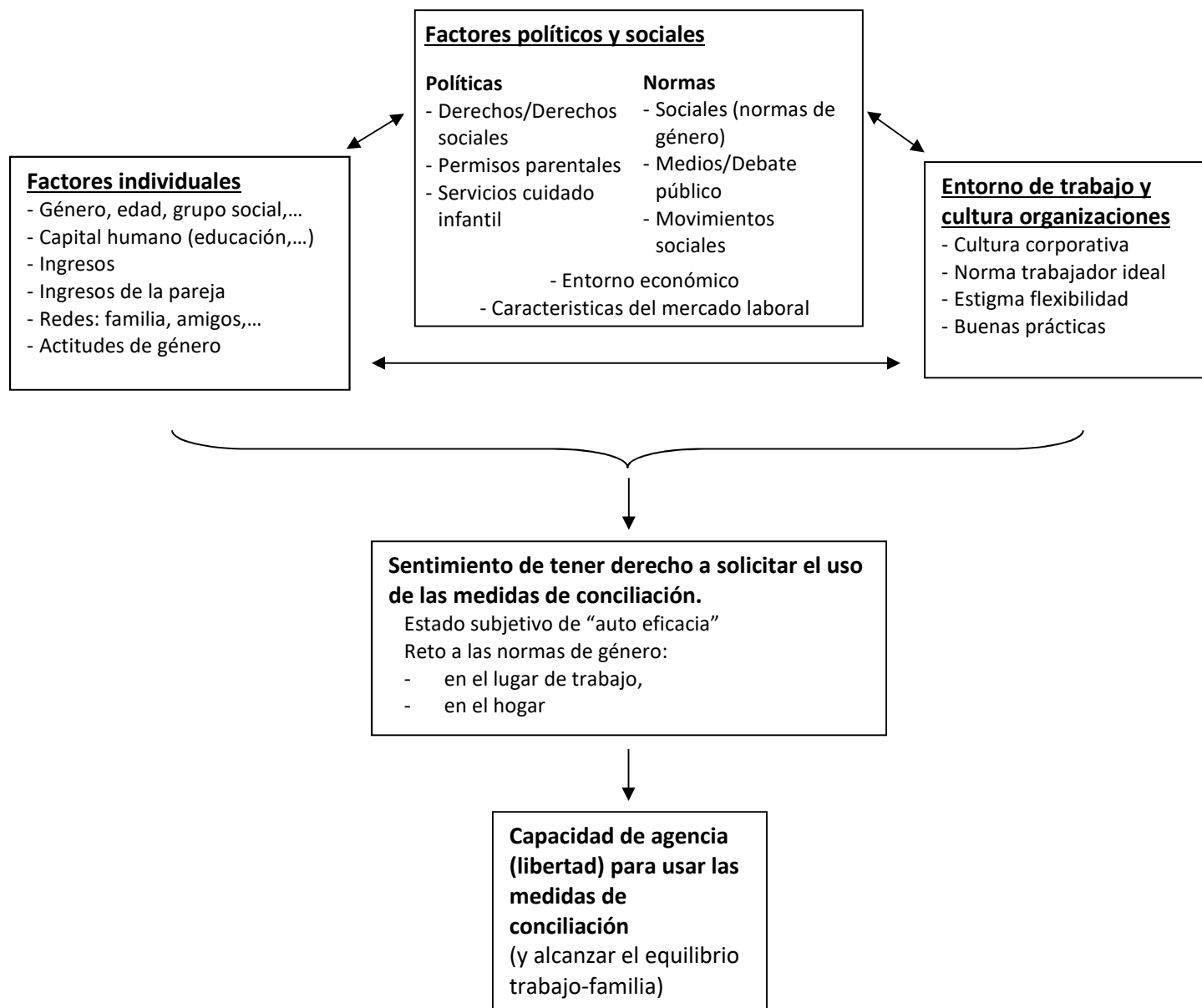
El segundo grupo está integrado por una serie de factores relacionados con las políticas y las normas sociales ("**factores políticos y sociales**"). Se trata de aspectos relacionados con las políticas públicas, las normas sociales y los discursos existentes en los medios de comunicación, que pueden contribuir directa o indirectamente a que el individuo (el padre) se sienta con derecho a reclamar el uso de las medidas de conciliación. Por ejemplo, un aumento en la duración legal del permiso de paternidad y una generalización y normalización del uso de este permiso más largo permitiría a muchos padres sentirse con derecho a disponer de más tiempo fuera del trabajo tras tener un hijo.

El tercer grupo de factores incluye aquellos relacionados con la cultura de las organizaciones donde los padres trabajan ("**cultura organizacional en el entorno de trabajo**"). Muchos padres que serían usuarios potenciales de las medidas de conciliación existentes, no las solicitan porque consideran que estas medidas "no son para ellos". Como ponen de manifiesto Burnett et al. (2013), "los padres tienen la percepción de que, si bien las políticas familiarmente responsables podrían en teoría estar disponibles para los padres varones, en la práctica están dirigidas a las madres que trabajan". Por el contrario, trabajar en una empresa que apoya claramente a la familia y a los padres de la plantilla puede significar una ampliación de las capacidades de estos últimos para utilizar las medidas de conciliación existentes.

Estos tres tipos de factores pueden interactuar entre sí. Por ejemplo, un padre con un alto nivel de educación, con actitudes avanzadas hacia la participación en el cuidado infantil, y con una pareja con altos ingresos (factores individuales), es más probable que trabaje en una compañía que apoya la conciliación de los padres (cultura organizacional), y este hecho lo coloca en una mejor posición para usar los derechos sociales existentes (factores políticos y sociales). La interacción de estos tres factores permitiría a este padre tener un alto grado de percepción psicológica de tener derecho a usar, por ejemplo, una jornada laboral reducida para cuidar a su bebé.

Otro aspecto que destacaremos posteriormente es que la mayoría de las veces el género (las normas de género) impregna o afecta a estos tres tipos de factores. En este mismo sentido, y siguiendo a Hobson y Fahlen (2009), un aspecto importante del sentido de "tener derecho" es lo que ellos llaman "el nivel cognitivo" o "estados subjetivos de eficacia". Este último permite que el individuo pueda desafiar y confrontar las normas y expectativas de género en el lugar de trabajo y en su interacción con amigos y familiares (por ejemplo, un avance en los "derechos sociales", en las políticas y en los discursos, pueden dar lugar a una mayor capacidad para desafiar las normas de género que asocian el cuidado del bebé solo con la madre).

Figure 3. Tres tipos de factores que explican la capacidad para decidir utilizar las medidas de conciliación



3. Doce factores que explican por qué los padres varones usan poco las políticas de conciliación

Partiendo del esquema de razonamiento expuesto en el epígrafe anterior, en este epígrafe vamos a aprovechar algunas de las reflexiones que hemos recabado entre padres asalariados, madres asalariadas y directivos de rrhh, que han participado en una **investigación cualitativa**, con entrevistas semi-estructuradas, que realizamos en 2017. En concreto, entrevistamos a 43 padres, 6 madres y 10 directivos de recursos humanos. Los nombres utilizados son ficticios, para de esta manera mantener la anonimidad de las personas participantes (además no se hace referencia a la empresa en donde se trabaja).

A partir de estas entrevistas se identificaron doce factores encuadrables en algunos de los tres tipos de factores generales especificados en el epígrafe anterior.

Factores individuales

3.1. Restricciones económicas

Algunos padres entrevistados emplearon argumentos de tipo económico para justificar un inferior uso de las medidas de conciliación en relación con su pareja.

Según el enfoque de la ventaja comparativa (Becker 1965), las diferencias en los niveles de capital humano (y en los salarios correspondientes), en las habilidades, en la experiencia en actividades de cuidado, etc., justificarían alguna forma división sexual del trabajo (para ejemplo, con un miembro de la pareja especializándose en el trabajo remunerado y el otro en el trabajo doméstico). Este mismo tipo de argumento sirve para justificar quién usa en mayor medida las medidas de conciliación. La idea es que las medidas de conciliación deberían ser usadas en mayor medida por quien tenga un menor coste de oportunidad de usarlas (por quien tenga menos que perder por utilizarlas).

Este es el tipo de razonamiento que emplea Daniel (50 años, asalariado, profesional). Daniel y su mujer tienen trabajos con un estatus similar (él es informático, ella es médica). Él reconoce que su esposa ha tomado medidas (trabajar menos turnos, cambiar de centro de trabajo) para poder conciliar los primeros años de vida de su hijo, y él no. Daniel sostiene que esta diferencia obedece a razones económicas:

(...) creo que eso está un poco más marcado por el tema económico y un poco tal vez por la carrera. Por el tema económico digamos yo tengo muchos más lazos con la compañía, luego de todo este tiempo tengo muchos más lazos con mi compañía que los que tiene ella. Adicionalmente la profesión de medicina [la de ella] te permite una cierta flexibilidad, es más fácil cambiar de trabajo dentro del ámbito hospitalario, que lo que puede ser para mí (...)

Este tipo de justificación económica para explicar el hecho de que él no use las medidas de conciliación ha sido bastante común en las entrevistas realizadas.

De acuerdo con los resultados de nuestra encuesta, en la Comunidad Autónoma de Madrid había un 59,8% de hogares en los que el padre tenía unos ingresos mayores que la madre (en el 14,4% de los hogares la madre tenía unos ingresos mayores, y en el 25,8% de hogares los ingresos eran similares). Este dato puede apuntar a que hay más padres que madres que asumirían un coste de oportunidad más alto por el hecho de usar las medidas de conciliación. A pesar de ello hemos detectado en nuestras entrevistas una cierta tendencia, por parte de algunos padres, a utilizar argumentos económicos como excusa para justificar un desigual uso de las medidas de conciliación que obedece a otras causas.

Por ejemplo, Carlos (35 años, asalariado, profesional), tiene una esposa con un nivel de formación académico superior al de él, un trabajo de similar estatus y un salario por hora mayor. Tras reincorporarse a su trabajo ella se redujo su jornada a dos días de trabajo semanal, para así poder conciliar. Cuando se le preguntó por qué no fue él quien se redujo la jornada, contestaba que:

Fue un tema económico, como siempre. Mi mujer cobra más que yo. Entonces, si yo me pillo la reducida el impacto económico sería mayor. (...) Lo hablamos y sí que estuvo sobre la mesa... Y, sobre todo, aparte su horario es menos..., había un tema económico, que desgraciadamente hoy es lo que rige todo; o sea, las decisiones que hay que tomar hay que tomarlas así, fue una razón por la que adoptamos esa decisión.

En este caso Carlos está intentando justificar en términos económicos su decisión de no usar él la medida de conciliación, incluso cuando, en este caso, según el argumento del coste de oportunidad, debería haber sido él quien se redujera la jornada, y no ella.

Por otra parte, cuando algunos padres hacen referencia a otros padres de su entorno, a veces identifican y ponen en evidencia que la justificación económica no es siempre la que determina quién usa las medidas de conciliación. En este sentido se manifiesta Jesús (41 años, asalariado, profesional):

Porque esto lo hablaba la semana pasada con unos amigos... Ella es la que gana dos veces lo que él, él gana bastante menos pero la que se reduce es la chica. Y yo digo: “tío, redúctete tú la jornada”, “si es que tú ganas menos, tu reducción es mucho menor y la suya...”, pero no lo hace. Es como “no, es que no quiere”, “como no se puede...”, “es que, claro, a ver qué dicen los jefes”. Es la típica conversación... Ostras, tus jefes no tienen que decir nada, si es que esto vas a recursos humanos, “oye mi baja por reducción de jornada y ya está”.

3.2. Proceso de normalización de los padres (varones) como cuidadores

Los padres analizados hacen, en general, un inferior uso de las medidas de conciliación que sus parejas femeninas. Sin embargo, en general, se observa que estos padres tienen en mente el ideal del padre implicado en el cuidado infantil. Es decir, en las entrevistas realizadas se pone de manifiesto la creciente norma social de ser un padre implicado. Es lo que Kvande y Brandth (2017) denominan el “proceso de normalización” de la imagen de los padres como cuidadores.

¿Cuáles son las dimensiones de la implicación del padre? Una conceptualización clásica de lo que significa la participación paterna es la ofrecida por Lamb et al. (1985, 1987). Estos autores proponen que la participación paterna tiene tres dimensiones:

- **Interacción** (contacto directo del padre con su hijo/a a través del cuidado y de actividades compartidas).
- **Disponibilidad** (disponibilidad de tiempo y energía para la interacción, accesibilidad al niño/a)
- **Responsabilidad** (asumir responsabilidades y tomar decisiones relativas al niño/a).

Implícita en estas dimensiones está la noción de que la implicación paterna es algo positivo, que promueve un desarrollo saludable del niño/a (Habib 2012).

Según los datos de nuestra encuesta, en la Comunidad Autónoma de Madrid había un 81.5% de padres (varones) que estaban “bastante” o “muy de acuerdo” con la afirmación de que “Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él”.

En las entrevistas realizadas han sido bastante frecuentes las afirmaciones sobre la necesidad de estar presente en todas las etapas del desarrollo de los hijos. En este sentido apunta esta reflexión de José Manuel (42 años, asalariado, profesional):

Yo descubrí, por necesidad, pero descubrí, que lo mejor es estar con el niño, ver cómo crece y conocerlo. Ese niño se gira, me mira a la cara, y yo ya sé lo que está pensando. Y eso no lo puede decir cualquier padre. Y eso en un futuro te puede ayudar, te puede ayudar a conocer cuándo tu hijo tiene un problema, cuándo le va bien, cuándo le va mal.

Este estatus destacado y psicológicamente central de padre implicado es uno de los aspectos analizados en la literatura sobre la identidad de los “nuevos padres”, siguiendo el enfoque de la “teoría de la identidad” de Stryker (Stryker 1968, 1987; Olmstead et al. 2009; Habib 2012; Goldberg 2015).

Esta mayor visibilidad del padre involucrado ha dado lugar a la figura del “nuevo padre” o “superdad” (Devreux 2007; O'Brien y Moss 2010; Romero-Balsas et al. 2013). En el caso de Estados Unidos, Kaufman (2013) diferencia tres tipos de padres: “old

dads" (padres tradicionales), "new dads" (padres que buscan un mejor equilibrio trabajo-familia), y "superdads" (padres que introducen ajustes significativos en sus trabajos para así disponer de más tiempo con sus hijos/as). Una de sus conclusiones es que "ha habido un desplazamiento particularmente intenso en las actitudes de los hombres que ha llevado a la convergencia (con las madres) en las creencias sobre el trabajo y los roles familiares". En el caso de España, Romero-Balsas et al. (2013) y Abril et al. (2015) usan categorías similares de padres.

En nuestra investigación nosotros procedimos a clasificar (siguiendo, en parte, a Abril et al. 2015) a los 43 padres entrevistados entre padres comprometidos (20.9%), adaptativos (65.1%) y tradicionales (14%). Se emplearon dos criterios para clasificarlos: las afirmaciones realizadas en relación con las actitudes hacia la paternidad (y hacia la igualdad de género), y la propia conducta del participante. Los padres implicados son aquellos que manifiestan una clara actitud e inclinación a ser padres totalmente implicados, lo cual se suele reflejar en su conducta. Los padres adaptativos también manifiestan dar importancia a la norma social de ser padres implicados, pero no de manera tan prioritaria como los anteriores. Una mejora en los factores señalados en el esquema del epígrafe anterior es muy posible que tuviera un importante impacto en el uso que este grupo de padres hace de las medidas de conciliación. Finalmente, estarían los padres más tradicionales, los cuales mantienen también unas actitudes de género más tradicionales. En cualquier caso, la presión de la norma social de ser un padre implicado parece que actúa, en mayor o menor medida, sobre todos ellos.

3.3. Esencialismo y actitudes de género tradicionales

En el punto anterior se mencionó que un 81.5% de los padres estaban "bastante/muy de acuerdo" con la afirmación de que un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé. Sin embargo, un aspecto que hemos podido comprobar en nuestras entrevistas es el de la persistencia de creencias esencialistas en esta materia. En varias ocasiones se hace referencia a que, por naturaleza, las mujeres están mejor preparadas que los hombres para cuidar de un bebé. Esta creencia puede constituir un factor que inhibe a algunos hombres de solicitar el uso de medidas de conciliación ([Fernández Cornejo y Escot 2017a](#)).

Por ejemplo, Aitor (41 años, asalariado, profesional) sostiene que:

A pesar de las medidas, de las campañas, etcétera, todavía el peso histórico, desde hace miles de años, hace que sea así. El hombre iba a cazar y la mujer se quedaba en la cueva y recolectando, pero no es algo que tengamos sólo aquí [en la cabeza], no, es que esto está en nuestro ADN, desde hace miles y miles de años y eso cuesta revertirlo.

¿De dónde podrían surgir esas creencias esencialistas? de acuerdo con la "Social Role Theory" (Eagly 1987; Eagly y Karau 2002), no se trata tanto de que las diferencias (esenciales, naturales) entre hombre/mujer expliquen las desigualdades que vemos en

resultados (en poder, en estatus, en roles de género...), sino que sería más bien al revés. El punto de partida es que hay desigualdades que se manifiestan en el desempeño de diferentes roles y, nosotros, en un intento de explicarnos por qué existen esos roles, hacemos atribuciones esencialistas (“porque hombres y mujeres son diferentes...”).

En efecto, el principio básico de la “Social Role Theory” es que las diferencias y similitudes entre los dos sexos surgen principalmente de la distribución de hombres y mujeres en roles sociales (diferentes) dentro de su sociedad. Eso significa que los observadores infieren que existe una correspondencia entre los tipos de acciones que las personas realizan (“hay muchas mujeres en actividades de cuidado”) y sus disposiciones internas (“por lo tanto las mujeres son mejores como cuidadoras”). Así, los estereotipos de género se derivan del hecho de observar a las personas actuando en roles de género típicos. Es decir, los hombres ocupando el rol de proveedores y con un estatus más alto (con los observadores atribuyéndoles rasgos agénticos) y las mujeres ocupando roles más relacionados con el hogar y los cuidados y con un estatus más bajo (con los observadores atribuyéndoles rasgos comunales). De hecho, este fenómeno es una aplicación del “error fundamental de atribución” de la psicología social, según el cual tendemos a atribuir las acciones que observamos en las personas a su personalidad y no tanto al contexto del que surgen esas acciones.

Julio (36 años, asalariado, operario) hace la siguiente reflexión:

Es verdad, y tengo que reconocerlo, que mi mujer hace en casa más que yo. Porque es así. Yo creo que los hombres somos así. Parece un poco machista, pero es que es la realidad, porque por mucho que yo la intento ayudar, por mucho que tal, me pongo una balanza y digo “es que lo que yo hago en una tarde o en un día entero lo ha hecho mi mujer en dos horas”.

Julio observa que su pareja hace más actividades en casa relacionadas con las tareas domésticas y de cuidado de su hija. En un intento de explicar esa desigualdad elabora una explicación esencialista (“es que las mujeres son por naturaleza diferentes a los hombres”). Yendo un poco más allá, algunos discursos de este tipo es posible que estén reflejando una situación de disonancia cognitiva. En efecto, el participante se ve confrontado en la entrevista con un pensamiento incómodo o disonante (“yo uso las medidas de conciliación menos que mi pareja; eso no está bien”); ante ello el participante responde desarrollando un razonamiento esencialista (“pero es porque ellas son mejores para el cuidado y las tareas domésticas”). Y de esta manera (cambiando su actitud o manera de pensar en este ámbito) consigue atenuar la disonancia o malestar que su conducta le generaba.

Estos argumentos de tipo esencialista parece que son algo menos utilizados por las mujeres que por los hombres de nuestra muestra. Por ejemplo, para Almudena (33 años, asalariada, profesional), no es una cuestión de diferencias naturales sino de quién genera el apego (quién está más tiempo con el bebé):

Sin lugar a dudas. Yo, sinceramente, mi opinión antes, y que mantengo ahora, es que los niños quieren a quien está con ellos. ¿Por qué los niños antes querían más a la madre? Porque era la madre la que estaba con ellos, pero los niños quieren a quien más está con ellos, en eso no tengo ningún tipo de duda.

3.4. Control de algunas madres

Unos pocos padres hacen referencia a conducta “territorial” (“gatekeeping”) de sus parejas femeninas (Fagan y Barnett 2003; Schoppe-Sullivan et al. 2015) para justificar por qué se implican menos de lo que querrían en el cuidado de sus hijos (lo que, en última instancia, influiría en que hicieran un menor uso de las políticas de conciliación). En este sentido apunta esta reflexión de Adrián (38 años, asalariado, profesional):

Ella dedica más..., porque creo que asume una responsabilidad mayor, en el que las cosas, o sea, como que la forma de hacer las cosas debería ir enfocada a lo que ella cree que hay que hacer y a la forma en cómo hay que hacerlo. Por eso asume, no ese control, sino esa supervisión, ese estar más encima de que las cosas vayan haciéndose, entonces dedica más tiempo a él.

Adrián siente una cierta frustración porque tiene la percepción de que su pareja establece una serie de barreras que le impiden participar activamente en una serie de decisiones básicas relacionadas con su hijo.

Algunas madres reconocen también que puede darse en algún grado alguna situación de “gatekeeping”. Por ejemplo, Eulalia (38 años, asalariada, profesional) reconoce que hay una inercia (unas normas sociales) que le hacen ocuparse a ella de las decisiones básicas concernientes a sus hijos, y que quizás ella no le ha dado la opción a él de ocuparse de estas cuestiones:

Yo reconozco que tengo esa inercia, de ocuparme de lo que te comentaba antes, de lo que tienen que llevar los niños, de si hoy tienen una cosa de carnaval y tal. Entonces y alguna vez me pregunto, si yo no lo hiciera ¿mi marido lo haría por sí solo o no lo hace porque ya asume que yo lo hago pero tampoco le he dado la opción a si lo quiere hacer él?

Un aspecto interesante que hemos detectado en varias entrevistas es que algunos padres responden al control de sus parejas (y a otras barreras) adoptando una actitud que podríamos llamar “auto indulgente” o “qué remedio...”. Adrián comentaba en este sentido lo siguiente:

O sea, que sí que..., (...) prima más su decisión que la mía, eso sí, así que a veces prefiero estar al margen (...).

En efecto, parece que algunos padres se conforman con un papel algo más secundario en el cuidado de sus hijos y en el consiguiente uso de las medidas de conciliación, amparándose en que “no queda más remedio”.

3.5. Masculinidad hegemónica (o tradicional)

Otro aspecto, perteneciente al ámbito de los factores individuales, que puede estar influyendo sobre el uso por parte de los padres de las medidas de conciliación, es el tipo de masculinidad que tienen. Por ejemplo, tener una identidad masculina muy marcada por la denominada “masculinidad hegemónica” (Connell 1995) puede que afecte negativamente a la capacidad de algunos padres a la hora de decidir si utilizan las medidas de conciliación (“un verdadero hombre” no puede dar señales de debilidad, de falta de ambición y, sobre todo, no puede dar señales de comportamiento femenino). Lo contrario podría suceder con aquellos que tienen una “masculinidad inclusiva” (McCormack y Anderson 2014).

Según la teoría de la “[masculinidad precaria](#)”, propuesta por los psicólogos sociales estadounidenses [Jennifer Bosson](#) y [Joseph Vandello](#), para muchos hombres su estatus masculino (su hombría) es algo resbaladizo, tenue y frágil. En concreto, señalan tres aspectos básicos que, según ellos, caracterizan esa hombría precaria: primero, la hombría es vista como un estatus bastante elusivo, que debe ser alcanzado, que uno se debe ganar (en contraste con la feminidad, que se considera en mayor medida como algo estable que se tiene por naturaleza); segundo, una vez alcanzado, el estatus de hombría es tenue e impermanente; es decir, se puede perder o puede ser arrebatado; y tercero, la hombría tiene que ser confirmada por terceros; es decir, uno tiene que probar constantemente que es un “verdadero hombre”. Debido a esta presión muchos hombres -sobre todo hombres heterosexuales que tienen unas actitudes de género tradicionales- experimentan una ansiedad acerca de su estatus de género mayor que la que experimentan las mujeres, y más aún si tienen la percepción de que ese estatus está cuestionado.

En algunos casos este hecho puede dar lugar a una importante variedad de comportamientos o estados negativos (agresión, asunción de riesgos, homofobia, estrés...) o a la evitación de comportamientos y acciones que en principio serían beneficiosos para la persona; normalmente se trata de evitar todo aquello que pueda recordar a lo femenino; evitando usar ropa y objetos que se asocien a lo femenino, y evitando manifestar gustos, actitudes o comportamientos que recuerden a lo femenino -por ejemplo, ocultando los sentimientos.

Y en este contexto uno de esos aspectos a evitar en orden a proteger esa masculinidad precaria sería el uso de las medidas de conciliación. Una de las normas de género tradicionales básicas es que el varón debe responsabilizarse de manera fundamental de ser el proveedor principal del hogar, y el intento de conciliar -aunque se desee hacerlo- puede ser percibido como un aspecto que cuestiona la hombría.

Para los padres entrevistados no es fácil hacer referencias de esta índole. Sin embargo sí hemos recogido algunas reflexiones de los directivos de recursos humanos en este sentido.

Rodrigo (directivo de rrhh):

La reducción de jornada (...) porque es que los hombres, como comentamos antes, es que no está bien visto, parece que eso, que eres poco ambicioso.

Katinka (directivo de rrhh):

Lo que yo creo que pasa es lo que te digo, "tío, cómo te has cogido tú la reducción, pero no serás..., qué calzonazos macho, y tu mujer qué hace". Eso va a pasar.

Estos dos directivos de recursos humanos hacen referencia a que ellos notan que, entre algunos de los miembros de la plantilla masculina de la empresa, a veces hay temor a ser vistos como poco hombres (poco ambiciosos, débiles,...) por el hecho de utilizar, por ejemplo, una reducción de jornada.

En sentido contrario, Almudena (33 años, asalariada, profesional) observa en su entorno (profesionales con estatus socioeconómico medio-alto y alto nivel de formación) que el tipo de masculinidad está cambiando, si bien reconoce que puede que ese cambio no esté afectando con la misma intensidad a todos los grupos sociales.

(...) Sí que veo esa falta de vergüenza de los hombres; ellos están encantados con sus niños y de que no haya ese estigma de "ah, es que si está jugando con sus hijos, es un calzonazos" o "si cambia a la niña" o "si es el que es capaz de darle de comer". Y eso creo que está sesgado por el ámbito de población en el que me muevo. No creo que sea así en toda España, por desgracia, pero es una semilla y creo que es la tendencia.

3.6. Clase social (estatus profesional)

El nivel socio-económico es un factor determinante de la capacidad de elección para conciliar la vida laboral y familiar de muchos trabajadores (y trabajadoras) (Williams et al. 2013). Normalmente dicha capacidad de agencia es menor en los dos extremos de la jerarquía laboral. Por un lado, de los directivos se espera que sean capaces de organizar sus vidas familiares de manera que se garantice su total disponibilidad para la empresa, como si no tuvieran responsabilidades familiares. Y, por otro lado, los trabajadores que desempeñan trabajos de baja cualificación, en un contexto de unos salarios muy bajos, con frecuencia están muy presionados para trabajar muchas horas y así conseguir unos ingresos suficientes para el hogar, por ejemplo, pluriempleándose en el sector informal. En ambos casos, el uso de las medidas de conciliación, como la reducción de jornada o la excedencia, se perciben como algo muy costoso (en términos ralentización de la carrera profesional, para los primeros, y de renuncia a ingresos básicos para sobrevivir, para los segundos).

Un ejemplo de este segundo caso es el de Juan Manuel (44 años, asalariado, técnico de mantenimiento). Juan Manuel trabaja 40 horas en tareas de mantenimiento en su

empresa, pero trabaja habitualmente a la semana entre 50 y 60 horas, porque además hace obras de reformas en viviendas. Como él dice, “muchos que están en tienda tienen dos trabajos”. También señala que:

O sea, yo si me dicen que puedo pedir la jornada reducida pues sí, claro que me gustaría, pero luego el sueldo se ve perjudicado en eso...

No se plantea usar una reducción de jornada para cuidar de su hijo de un año porque siente una gran presión para obtener ingresos para su hogar. Su esposa perdió un trabajo con similar estatus al de él y ahora trabaja de empleada del hogar a tiempo parcial, con un sueldo inferior al de antes. Como el acceso a una guardería es caro, Juan Manuel se plantea que su pareja no trabaje más horas y hacerlo a cambio él:

Claro, también lo de la guardería implica, es un dinero que, a lo mejor, digo yo, aunque lo pasemos mal a lo mejor no te merece que estés trabajando tanto, porque a lo mejor se te van... Imagínate, te vas a poner a trabajar en una casa por unos 400 o 500 euros, si yo tengo que pagar, a lo mejor, ponle 400 de guardería, pues a lo mejor por 100 euros no me merece la pena que su madre no esté con su hijo, porque al fin y al cabo por lo menos está con su madre.

Obsérvese que en este caso interaccionan una ideología de género tradicional (más frecuente en este grupo social), las restricciones económicas, y las limitaciones de las políticas de familia existentes en la Comunidad de Madrid.

Factores políticos y sociales

3.7. Insuficientes modelos sociales

Un derecho (el derecho a conciliar) se convierte en derecho social cuando el ejercicio del mismo se normaliza. En el caso que nos ocupa esto sucedería cuando estuviéramos acostumbrados, de manera cotidiana, a ver a padres utilizando las medidas de conciliación en la misma medida en que vienen haciéndolo hasta ahora las madres. Se trata de tener modelos de comportamiento (“role models”) (Masciadrelli et al. 2006). El punto de vista de Óscar (35 años, asalariado, profesional) ilustra muy bien esta cuestión:

Yo, por ejemplo, cogí la jornada reducida porque mi compañero de sitio, en el anterior sitio donde estaba, lo hizo. Y, no sé, una vez que lo ves, dices: ‘sí se puede’. Pero yo creo que si no hubiera tenido un ejemplo tan cercano yo no sé si lo hubiera cogido, la verdad. Yo creo que no.

En este terreno las cosas están empezando a cambiar, pero parece que todavía estamos muy lejos de esa normalización.

3.8. Apoyo social y mediático de perfil bajo

En la actualidad, en España el discurso sobre igualdad de género pone un cierto énfasis en la necesidad de avanzar en el ámbito de la corresponsabilidad mujer-hombre en el trabajo doméstico y de cuidados. Pero el debate público y mediático podría jugar un papel mucho mayor del que juega en la actualidad. Existe un cierto apoyo mediático y social a la equiparación de los permisos parentales (gracias, en parte, a la gran labor realizada por la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción; [PPIINA 2018](#)) y, en general, a la incorporación de los hombres al uso de las medidas de conciliación. Pero, en un contexto económico, político y social difícil, parece que el avance en este ámbito no se entiende como urgente. Es decir, existe el debate, pero es de un perfil más bien bajo (a diferencia de lo que ocurre en otros países como, por ejemplo, Islandia, Noruega o Suecia).

Algunos participantes en nuestro estudio no acaban de percibir esa corriente social. En opinión de Lorenzo (directivo de rrhh):

Esa corriente social [padres como cuidadores] aquí no se percibe. Yo no lo veo en la sociedad ni lo veo en los medios de comunicación, ni lo veo en la educación que creo que es el motor fundamental. Creo que es más una cuestión personal. Pero esa corriente social no acabo de verla, desde luego potente no.

Por su parte, Jordi (37 años, asalariado, profesional) opina que deberían realizarse más campañas de concienciación sobre estas cuestiones:

(...) A nivel de Gobierno, a lo mejor se tendría que hacer, fomentar eso de que cualquiera tiene derecho a estar en casa con sus hijos, no sólo la mujer, que, por supuesto, tienen los dos y que encima parece que para la mujer no es un derecho sino una obligación, entonces, pues eso, cambiar el chip de la gente (...)

Este perfil bajo en el apoyo mediático a los “padres como cuidadores” no facilita el hecho de que los padres incrementen su capacidad para retar y confrontar las normas sociales de género.

3.9. Políticas públicas insuficientes

En España existe una cierta inacción de los gobiernos en materia de políticas de conciliación (insuficiencia crónica de guarderías para niños/niñas de menos de 3 años, mantenimiento de un huso horario incorrecto, etc.) (Pérez-Caramés 2014). Pero, específicamente, se mantiene una situación en donde es la propia ley la que es desigual en términos de género. Se trata de la desigual duración de los permisos de paternidad y maternidad (el permiso de paternidad dura 4 semanas y el de maternidad 16). Esto implica que, en España, para muchos hombres la posibilidad de estar varios meses de baja por paternidad ni siquiera entra dentro de su espacio de elección (Castro y Pazos 2016).

En este sentido apunta esta afirmación de Juan Manuel (44 años, asalariado, técnico de mantenimiento), referida al momento en que nació su segundo hijo:

Sí, me cogí los trece días más los dos días de nacimiento que junté con mis vacaciones para estar el mes ese ayudando a la madre porque eso yo lo programé, estuve con recursos humanos programando. Digo: “oye mira, yo quiero esto con mis vacaciones”. Dice: “vale”. No me pusieron ningún problema, yo puse que este día es cuando cogía vacaciones y luego ponía los quince días después de mis vacaciones.

Juan Manuel asumió como algo irrenunciable el hecho de tener que usar el permiso de paternidad, que alargó con 15 días de vacaciones, estando de baja casi el doble de tiempo que la media de padres. Sin embargo, parece que la posibilidad de tomarse más tiempo era algo que no entraba en su campo de elección.

En nuestra encuesta se formuló la siguiente pregunta: ¿estaría usted a favor de que la duración del permiso de paternidad se fuera igualando progresivamente con la del permiso de maternidad? Un 90.4% de los padres encuestados se mostró a favor de esta propuesta. Los padres que participaron en nuestras entrevistas también se mostraron de manera muy mayoritaria a favor de la equiparación de los permisos, si bien muchos de ellos no disponían previamente de una idea clara del contenido de esta propuesta. Sin embargo, algunos otros sí estaban familiarizados con esta propuesta y, además, hicieron uso de argumentos igualitarios para defenderla. Tal fue el caso de José Antonio (36 años, asalariado, profesional):

Creo que debería imponerse por ley que el permiso de paternidad y maternidad sea el mismo, porque si no siempre va a haber problemas tipo la mujer es la que tiene que encargarse o el padre está para trabajar, la mujer para criar y ese tipo de cosas, y yo creo que, por ejemplo, también a la hora de contratar a una persona entre hombres y mujeres el tema ese de que contrato al hombre porque sé que va a estar trabajando, que aunque tenga hijos va a seguir trabajando. No, no, o sea, que quede claro que las normas son las mismas para todos y que si alguien quiere tener hijos va a ser el mismo efecto sea hombre o sea mujer.

Cultura de las organizaciones

3.10. Cultura de las empresas y estigma de la conciliación

La cultura de la empresa y su mayor o menor sensibilidad hacia las necesidades de conciliar de los trabajadores varones pueden constituir un importante factor que explica el grado de libertad, o agencia, que sienten que tienen los padres para decidir solicitar las medidas de conciliación. En este sentido, el arraigo que pueda tener en la empresa la **norma del trabajador ideal** ([Aguilar 2012](#)), o el esquema de “work

devotion” (Blair-Loy 2003), es un aspecto muy significativo de esa cultura. De acuerdo con esta norma, el trabajador ideal sería un individuo totalmente comprometido con su empresa y totalmente descargado de responsabilidades familiares (Rehel y Baxter 2015). Lógicamente, hoy día, esta norma afecta por igual a madres y padres. Sin embargo, en su origen, encajaba perfectamente con el modelo patriarcal en donde el padre dedicaba todo su tiempo al trabajo remunerado y la madre quedaba confinada en el hogar cuidando de los hijos.

Según nuestra encuesta un 45,6% de los padres asalariados (varones) encuestados estaba bastante/muy de acuerdo con que la afirmación “en mi empresa se considera que el trabajo debería ser la prioridad en la vida de una persona”, representa la filosofía o creencias de su empresa.

Como indica la socióloga estadounidense Mary Blair-Loy (2003), esta norma es vista por algunos trabajadores como algo coercitivo (muchas personas sienten que están obligadas a cumplir con ella), pero por otros es vista como un ideal o actitud deseable ante el trabajo (algunas personas pueden que lo relacionen con el concepto de ética en el trabajo o con su propia auto-valoría). En este contexto, el uso de las medidas de conciliación podría ser interpretado por los superiores, los compañeros de trabajo, e incluso por uno mismo, como una señal de que se está violando el “principio de la devoción por el trabajo”. De esta forma el individuo que usa la medida de conciliación podría ser visto de manera negativa. Esto puede dar lugar al fenómeno del “estigma de la conciliación” (quienes usan las medidas de conciliación son considerados menos productivos y menos comprometidos con la empresa). Este problema puede afectar particularmente a los padres varones que usan las medidas de conciliación, ya que, además de lo mencionado, estos padres pueden ser vistos como “hombres atípicos” (Moss-Racussin et al. 2010; Rudman y Mescher 2013).

Juan Antonio (40 años, asalariado, profesional) presenta algunas de esas actitudes favorables hacia el principio o esquema de la devoción por el trabajo:

(...) porque en la empresa privada los que promocionan y ganan más, etcétera, son los que están volcados por la empresa, porque para tú llegar a ser un director de esta empresa has tenido que demostrar antes tu compromiso, tu no sé cuánto, tu tal, el que tú te centres. (...) Los nuevos directivos que crecen en crecimiento orgánico el 99% son hombres y mujeres que han cogido y le han dado prioridad a su vida profesional sobre la vida personal, y el que diga lo contrario miente.

Juan Antonio considera que ha tenido una actitud de entrega total hacia su empresa, y que esa es la actitud que hay que tener para desarrollar una buena carrera profesional. Sin embargo, su empresa ha experimentado los efectos de la crisis económica y su sueldo ha sido reducido un 20%. Juan Antonio se siente maltratado por su empresa, y esa actitud de decepción y frustración parece que le está haciendo “descubrir” otros

ámbitos de su vida personal, como es el pasar más tiempo e implicarse más en el cuidado de sus tres hijas. En cualquier caso, tiende a mostrar una actitud más bien negativa hacia los progenitores (y, en particular, hacia las madres de su entorno laboral) que utilizan reducciones de jornada o las excedencias:

El problema, muchas veces es, para cuando tú tienes cuatro mujeres que se cogen la baja maternal, pero no porque sean mujeres, sino porque son cuatro personas menos que supuestamente dejan de tener esa flexibilidad horaria, etcétera, que el resto de componentes de ese equipo tienen una sobrecarga.

Jordi (37 años, asalariado, profesional) es un padre comprometido que decidió cogerse una reducción de jornada, que ha mantenido durante año y medio. La solicitó porque en su departamento le miraban mal cada vez que solicitaba salir antes (y no hacer horas extra). Acaba de trasladarse a un nuevo departamento y, aunque ha tenido que renunciar a la reducción de jornada, ahora cuenta con la flexibilidad que necesita algunos días a la semana, según sea el turno de trabajo de su mujer (matrona en hospital). Aquí describe la reacción de su jefe:

(...) Cuando me vio mi jefe por primera vez, después de haber solicitado la reducción, me dijo que qué cara tenía. Yo me quedé... y dije “¿y por qué?”. “No claro, ahora tú estarás en casita”. Digo: “si me la he cogido no es para estar todas las tardes en mi casa tocándome las narices precisamente”.

Asimismo su decisión sorprendió a algunas personas de su entorno:

En mi urbanización, con mis vecinos, muchos de ellos empresarios, muchísimos se sorprendieron (...) Uno me lo decía: “Joé, ¿pero es que tú no quieres seguir creciendo en tu trabajo?” (...) Pero veo que tienen todos la misma visión y se sorprendían (...) Y, sin embargo, por ejemplo, esta persona que te digo, me decía eso, que su mujer está con una reducción de jornada en su trabajo y es lo más normal del mundo.

Algo que manifiestan la mayoría de padres es que, en buena medida, depende del jefe que te toque para que haya sensibilidad o no hacia las necesidades de conciliación de los padres varones. Algunos señalan también que, en sus empresas, las buenas intenciones provenientes desde la dirección de recursos humanos no siempre llegan hasta los mandos intermedios. Por ejemplo, Jesús (41 años, asalariado, profesional) señalaba que:

Depende, es que es lo que te digo, depende de con quién des. Yo llevo aquí tres años, estoy con una persona que sí la facilita, pero antes estaba con otra persona que no la facilitaba. Entonces tú lo ves desde arriba, y es como siempre desde arriba todo el diálogo. Los speech que se lanzan son conciliar, great place to work, no sé qué, empresa familiarmente responsable... Y es verdad, y tenemos certificaciones, pero según va bajando eso no capilariza. Entonces,

llega un jefe que dice “yo no, yo quiero tener aquí a la gente” y recursos humanos no hace mucho por ello.

Otro inconveniente que parece que desanimaría a varios de los padres entrevistados a tomarse una reducción de jornada o una excedencia es que esta decisión podría perjudicar a sus compañeros, que podrían experimentar un aumento en su carga de trabajo. Estas observaciones apuntan a que en sus empresas no se realiza una adecuada política de sustituciones. Una buena política por parte de las empresas en esta materia puede ser un importante factor que aumente la capacidad de agencia para usar las políticas de conciliación de muchos padres (y madres).

Finalmente, también en este ámbito (estigma de la conciliación) algunos padres puede que manifiesten un cierto grado de actitudes “auto indulgentes” o “qué le vamos a hacer”; es decir, conformarse con no ser ellos quienes utilizan las medidas de conciliación (y a menudo sus mujeres sí), amparándose en que no les queda más remedio. Esto es lo que parece señalar Elena (37 años, asalariada, profesional):

Es que no lo sé, claro, es que ya es un tema muy personal (...) los hombres a mí me da la sensación de que están muy cómodos también, “yo no puedo hacer esto”.

3.11. Entorno empresarial insuficientemente concienciado

En primer lugar, un aspecto que se ha percibido en la mayoría de las entrevistas realizadas a directivos de recursos humanos es una cierta insistencia en que las desigualdades de género son cuestiones que “están en la sociedad”. Esto es lo que transmite Lorenzo (directivo de rrhh):

Eso es un reflejo de la sociedad, ni más ni menos. Entonces, aunque tú plantees que se pueden usar [las medidas de conciliación por parte de los varones], y no pasa nada, al final va a depender de la organización doméstica, por llamarlo de alguna forma, que tengas, el que las utilices o no las utilices.

Asimismo se observa un cierto grado de concienciación de los directivos de recursos humanos sobre la necesidad de avanzar en la corresponsabilidad hombre-mujer en el uso de las medidas de conciliación. Esta concienciación parece mayor en las empresas grandes y en aquellas donde el porcentaje de plantilla femenina es mayor. Sin embargo, el entorno fuertemente competitivo (y saliendo de una crisis económica) en el que se movían las empresas de los directivos entrevistados puede que esté impidiendo que esta sensibilidad se plasme en políticas ambiciosas de fomento de la corresponsabilidad.

La mayoría de directivos de rrhh se mostraban personalmente a favor de la propuesta de equiparar los permisos de paternidad y maternidad, si bien, como directivos de

recursos humanos, a veces mostraban más cautela. Por ejemplo, Jaime (director de rrhh), señalaba “está muy bien, ¿pero con qué coste hacia la empresa?”.

De las diez empresas cuyos directivos fueron entrevistados, siete eran grandes empresas (normalmente con más posibilidades de hacer políticas de fomento de la corresponsabilidad en el cuidado). De entre estas siete grandes empresas en tres de ellas se habían hecho o se estaban diseñando en ese momento algún tipo de campaña para fomentar la corresponsabilidad. Este tipo de buenas prácticas, en la medida en que animan a los varones a usar las medidas de conciliación, pueden contribuir a generar modelos sociales (“role models”) entre los trabajadores varones.

En el siguiente artículo ([Belope-Nguema et al. 2018](#)) aportamos evidencia empírica acerca de que la sensación de conflicto trabajo-familia de los padres varones es menor cuando éstos trabajan en empresas que son sensibles a la necesidad de conciliar de su plantilla y al hecho de que los hombres también quieren utilizar estas medidas.

Otros factores

3.12. Actitudes auto indulgentes de algunos padres

Finalmente, y a pesar de que ya se ha mencionado varias veces, merece la pena destacar que algunos padres que desearían conciliar mejor sus vidas laborales y familiares, al encontrarse con las diversas barreras que acabamos de comentar (restricciones económicas, territorialidad de su pareja, presión de la figura del trabajador ideal, poco apoyo del entorno de trabajo, etc.), acaban adoptando una actitud auto indulgente, del tipo “no concilio porque no me queda más remedio”. Esta actitud “comodona” significa que estos potenciales padres implicados se acaban conformando con un papel más secundario en el cuidado de sus hijos y en el consiguiente uso de las medidas de conciliación.

Puede que, por separado, cada uno de estos 12 factores explique marginalmente por qué los padres varones usan poco las medidas de conciliación existentes. No obstante, la interacción de todos ellos tiene una capacidad explicativa mucho mayor.

4. Cuando los padres se implican más en el cuidado de sus hijos las madres experimentan una menor penalización por maternidad

¿Cuáles son las causas de la brecha salarial de género? Una menor jornada laboral promedio de las mujeres (hay muchas más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial...); un porcentaje de mujeres decreciente a medida que ascendemos hacia la cúpula de las organizaciones; la segregación ocupacional y sectorial de género (las ocupaciones o sectores feminizados, aunque conlleven un nivel de cualificación similar al de las ocupaciones o sectores masculinizados, suelen tener menos estatus y, por tanto, menos salario...); y los sesgos discriminatorios contra las mujeres.

A su vez, en mayor o menor medida, detrás de estos factores hay uno que es el que queremos destacar en este documento: la **penalización laboral por maternidad**. Y esta penalización por maternidad es consecuencia de la **falta de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos entre mujeres y hombres**. “Por el lado de la oferta”, el mayor tiempo y energía que tienen que dedicar muchas mujeres al cuidado de sus hijos pequeños y otros dependientes, en un contexto de poca sensibilidad social a la necesidad de conciliar, puede limitar el desarrollo de sus carreras profesionales. Y, “por el lado de la demanda”, el hecho de que la necesidad de conciliar se asocie tan solo con la plantilla femenina alimenta los sesgos discriminatorios contra las mujeres. Contratar a una mujer se vería como un factor de riesgo, porque la maternidad, y no la paternidad, se asociaría con más costes para la empresa derivado del uso exclusivo por parte de las madres de las medidas de conciliación (véanse los experimentos de Shelley Correll para medir estos sesgos discriminatorios contra las madres).

En nuestra encuesta introdujimos una serie de preguntas (véanse págs. 104-108 del anexo 1) encaminadas a conocer en qué medida la madre y el padre se habían sentido penalizados profesionalmente como consecuencia de la maternidad/paternidad. Además, a través de un bloque formado por 18 preguntas hemos podido construir un indicador sobre cuál es la participación relativa del padre (en relación con la madre) en el cuidado de sus hijos. Esto nos permite plantear y contrastar la hipótesis de que “una mayor implicación del padre en el cuidado de sus hijos se asocia con una menor penalización profesional de la madre”. Esto es lo que vamos a mostrar en los dos sub-epígrafes siguientes. En el primero de ellos mostramos los cuatro indicadores de penalización que empleamos, y en el segundo vemos los resultados obtenidos en función de que el padre se implique más o menos.

4.1. Cuatro indicadores de penalización laboral por maternidad/paternidad.

Vamos a considerar los siguientes cuatro indicadores de penalización profesional:

1º. En su opinión, el hecho de ser madre/padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional? “Nada en absoluto” / “muy poco” / “un poco” / “bastante” / “mucho”. Se trata de una pregunta realizada tanto a la madre como al padre.

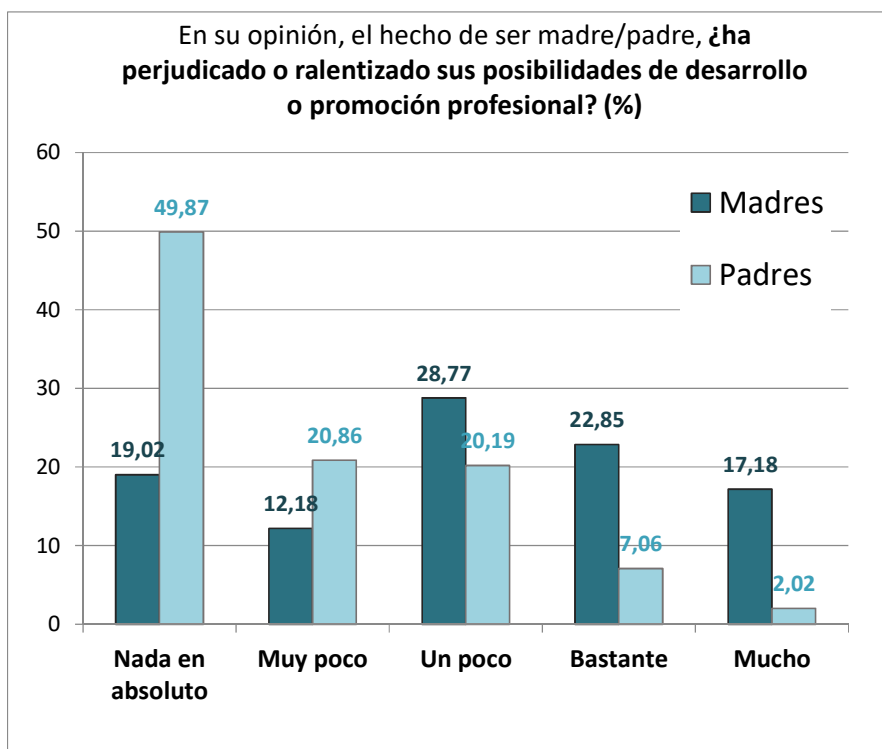
2º. ¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener hijos? ¿Usted o su pareja? “Usted mucho más” / “usted más” / “los dos por igual” / “su pareja más” / “su pareja mucho más”. Esta pregunta es similar a la anterior, pero en este caso se trata de una comparación, o respuesta relativa, respecto de la pareja.

3º. ¿Cuáles son sus ingresos netos mensuales en la actualidad? (ingresos por todos los conceptos). Escala de 1 a 8, que abarca desde **1** (menor o igual a 600€) hasta **8** (más de 4.000€). En este caso suponemos que un salario mayor significa que la persona ha experimentado una menor penalización por maternidad/paternidad.

4º. En la actualidad, su nivel de ingresos “ha bajado mucho” / “ha bajado un poco” / “permanece aproximadamente igual” / “ha aumentado un poco” / “ha aumentado mucho” respecto al que tenía antes de ser madre/padre. Obsérvese que esta pregunta hace mención explícita a lo que ha sucedido con los ingresos comparando la situación que tenían antes con la que tenían después de ser madres o padres. En este sentido, es un indicador de penalización bastante completo.

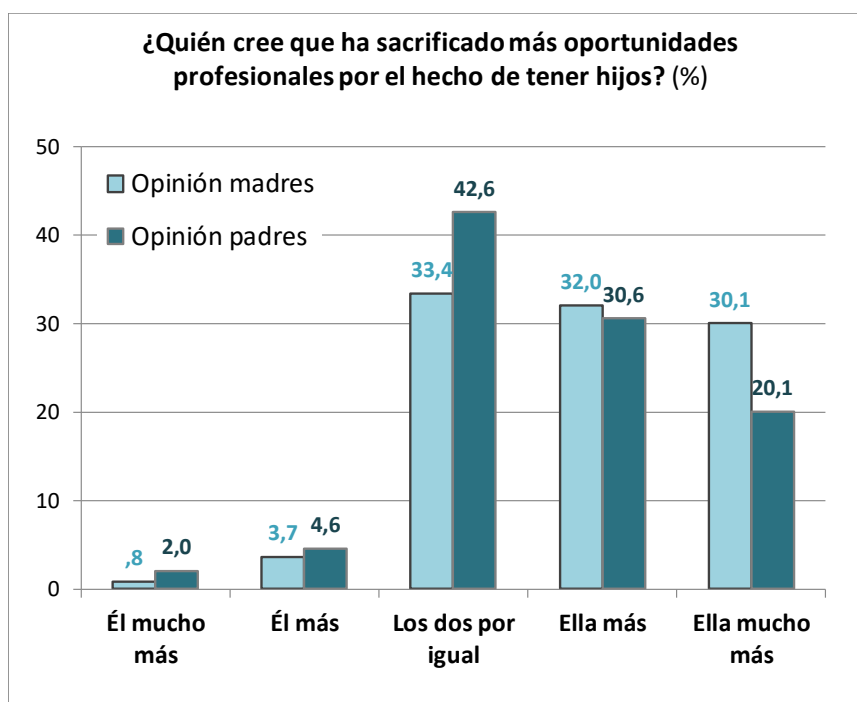
Como se puede comprobar en cada una de las cuatro figuras siguientes, si comparamos los resultados medios obtenidos para las madres y para los padres, **en todos los casos se observa que la penalización por maternidad es muy superior a la penalización por paternidad.**

Figura 4. Muchas más madres que padres se sentían “un poco” / bastante / muy penalizadas



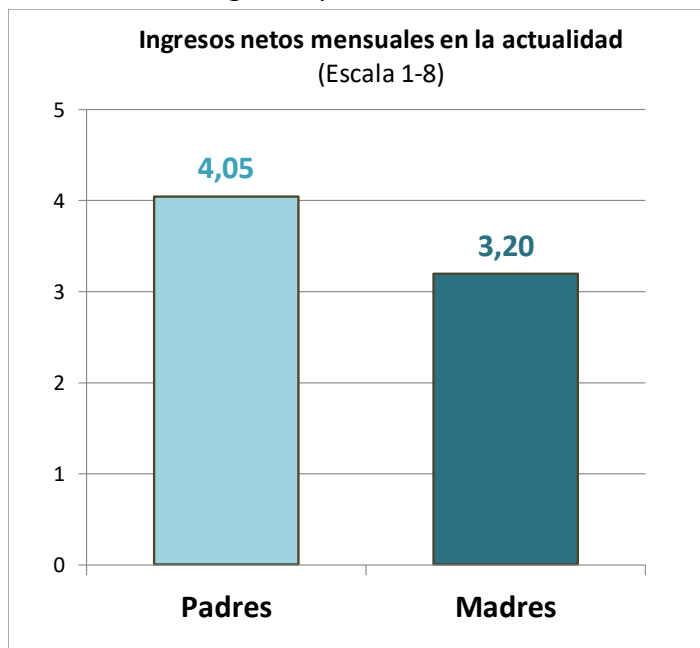
Sub-muestra de madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a y sus parejas masculinas. “Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid”. <http://bit.ly/2lqeYBZ>

Figura 5. Tanto las madres como los padres tienen la percepción de que ella ha sacrificado más oportunidades profesionales que él.



Sub-muestra de madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a y sus parejas masculinas.

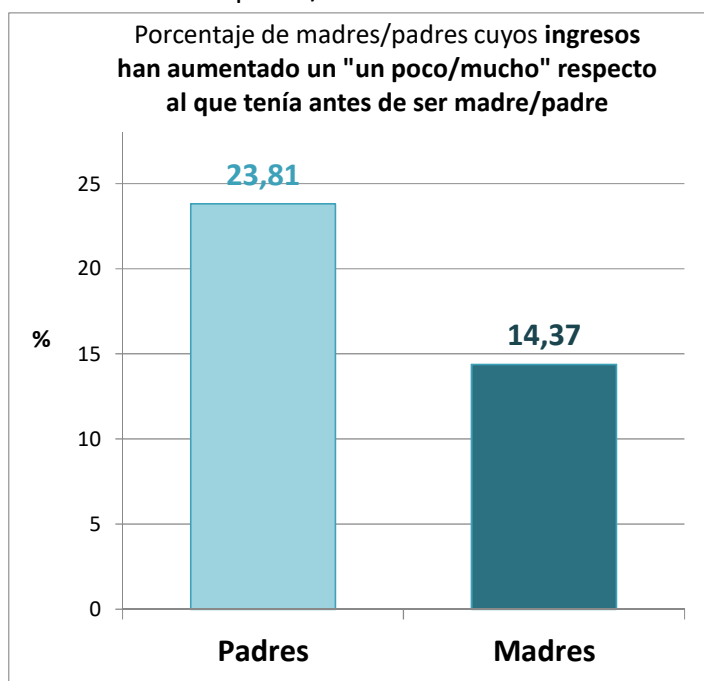
Figura 6. La brecha de ingresos padres-madres era del 21,3%.



Sub-muestra de madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a y sus parejas masculinas.

Escala 1-8: 1=hasta 600€; 2=de 600€ a 1.000€; 3=de 1.001€ a 1.500€; 4=de 1.501€ a 2.000€; 5=de 2.001€ a 2.500€; 6=de 2.501€ a 3.000€; 7=de 3.001€ a 4.000€; 8=más de 4.000€.

Figura 7. Muchos más padres que madres declaran que sus ingresos han aumentado respecto de antes de ser padre/madre



Sub-muestra de madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a y sus parejas masculinas.

“Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid”.

<http://bit.ly/2lqeYBZ>

4.2. Penalización en función de que el padre esté implicado o no

Como se ha comentado anteriormente, en el cuestionario también se recogía un bloque de 18 preguntas referentes a la participación del padre (véanse págs. 84-95 del anexo 1), en relación con la madre, en 18 actividades relacionadas con el cuidado infantil. A partir de aquí se construyó un **indicador de la implicación relativa del padre en las 14 actividades más rutinarias** (página 95 del anexo), que toma valores entre 1 y 5 (cuanto mayor la puntuación más implicación del padre). Una vez construido este indicador, para realizar las figuras que mostramos a continuación, se procedió a dicotomizar este indicador, distinguiendo entre “**padre implicado**” (el cuartil con puntuación más alta) y “**padre no implicado**” (el 75% con puntuaciones más bajas).

En las figuras 8 a 11 se muestran los resultados obtenidos al considerar qué sucede con cada uno de los 4 indicadores de penalización de la madre en función de que su pareja masculina esté implicada o no.

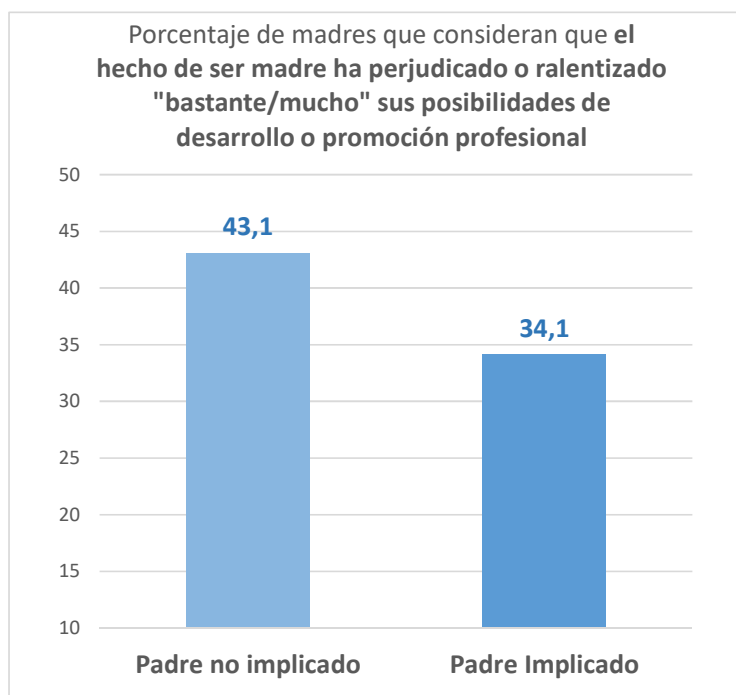
En la figura 8 se puede ver que el porcentaje de madres de nuestra muestra que sentían que la maternidad les había perjudicado “bastante/mucho” en sus posibilidades de desarrollo profesional bajaba considerablemente (de un 43,1% a un 34,1%) cuando su pareja masculina era un padre implicado respecto de cuando no lo era.

En la figura 9 se obtiene un resultado en la misma línea que el anterior, pero mucho más marcado. La pregunta es parecida a la anterior, pero en este caso se realiza una comparación con la situación de su pareja masculina (se trata de una valoración relativa). En efecto, en este caso el porcentaje de madres que consideraban que ellas habían sacrificado más/muchas más oportunidades profesionales que sus parejas masculinas experimentaba una gran bajada, desde un 70.1% a un 38.3%, cuando su pareja masculina era un padre implicado respecto de cuando no lo era.

Por su parte, en las figuras 10 y 11 se puede ver que, cuando se utilizan los ingresos y la variación de los mismos como indicadores de penalización, se obtienen resultados en línea con los dos anteriores. El porcentaje de madres con unos ingresos netos mensuales superiores a 2.000€ pasa de un 16,7% a un 22,2% cuando el padre está implicado respecto a cuando no lo está. Y, a su vez, el porcentaje de madres que consideran que sus ingresos han aumentado (un poco o mucho) respecto al que tenían antes de ser madres pasa de un 13,9% a un 19,8%.

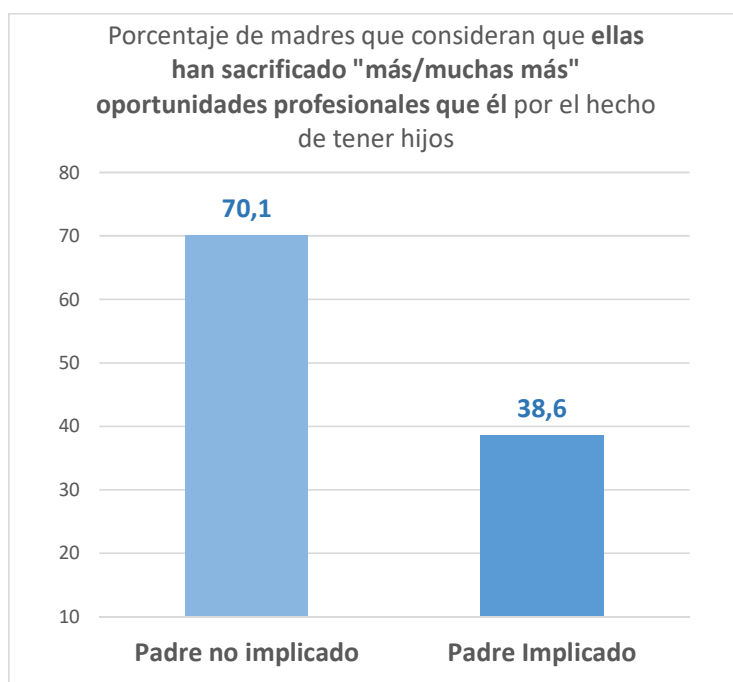
En definitiva, estos datos apuntan a que existe una **clara relación negativa entre la implicación del padre en el cuidado de sus hijos pequeños y la penalización por maternidad de la madre**.

Figura 8. Relación entre el grado de implicación del padre y la sensación de la madre de haber sacrificado oportunidades profesionales



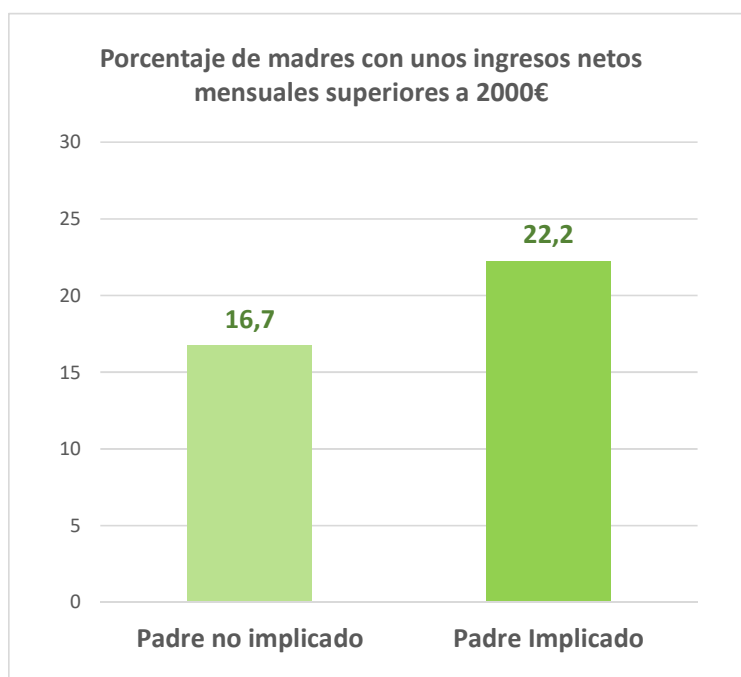
Sub-muestra de madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a y sus parejas masculinas. "Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid". <http://bit.ly/2lqeYBZ>

Figura 9. Relación entre el grado de implicación del padre y la percepción de la madre de haber sacrificado más oportunidades que su pareja masculina



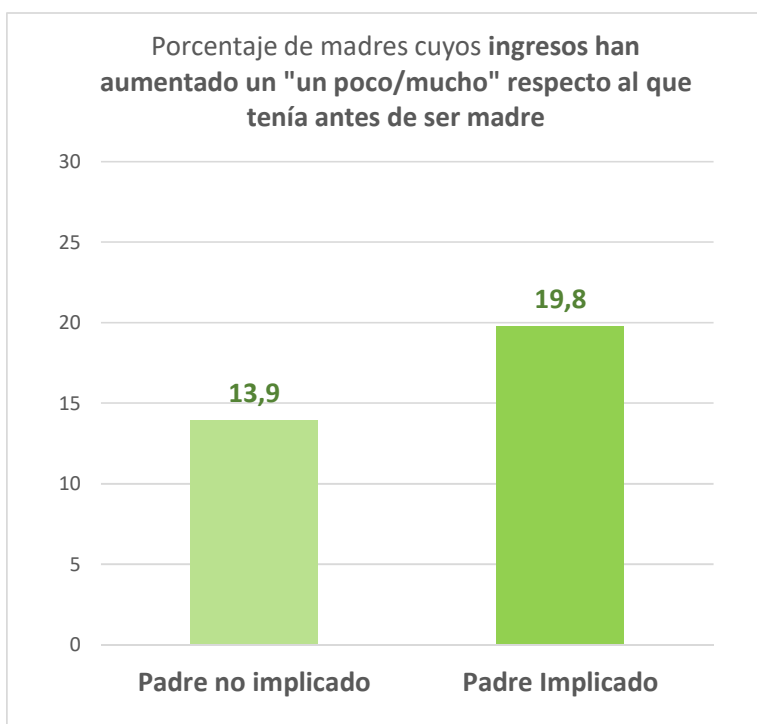
Sub-muestra de madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a y sus parejas masculinas.

Figura 10. Relación entre el grado de implicación del padre y los ingresos de las madres



Sub-muestra de madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a y sus parejas masculinas.
Escala 1-8: 1=hasta 600€; 2=de 600€ a 1.000€; 3=de 1.001€ a 1.500€; 4=de 1.501€ a 2.000€; 5=de 2.001€ a 2.500€; 6=de 2.501€ a 3.000€; 7=de 3.001€ a 4.000€; 8=más de 4.000€.

Figura 11. Relación entre el grado de implicación del padre y el aumento de los ingresos de la madre



Sub-muestra de madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a y sus parejas masculinas.

Antes de acabar este apartado es preciso hacer dos aclaraciones respecto del resultado que se acaba de señalar.

En primer lugar, en las cuatro figuras anteriores se muestra simplemente que existe una **asociación** entre el hecho de que el padre se implique en el cuidado de sus hijos y la madre experimente una menor penalización profesional. Sin embargo, el sentido de la **causalidad es bidireccional**. Por un lado, el hecho de que la pareja masculina sea un “nuevo padre” (un padre implicado) puede permitir a la madre disponer de más tiempo y energía para desarrollar su carrera profesional, y por ello experimentará una menor penalización profesional. Pero, al mismo tiempo, las mujeres que tienen carreras profesionales sólidas, o empleos a tiempo completo exigentes en términos de horarios y de energía dedicada al trabajo, ejercerán algún tipo de presión (explícita o implícita) para que sus parejas masculinas se impliquen más en el cuidado de los hijos pequeños, incluso cuando éstos no tuvieran inicialmente actitudes de padres implicados.

En segundo lugar, aquí se ha realizado simplemente un análisis descriptivo consistente en cruzar dos variables (implicación del padre y penalización de la madre). Éste debería ser el punto de partida para un **análisis estadístico ulterior**, teniendo en cuenta el efecto de otras variables que influyen en la penalización que experimentan las madres, así como el efecto de otras variables mediadoras o moderadoras del efecto de la implicación del padre sobre la penalización de la madre. Este fue el análisis que realizamos en una investigación con una encuesta anterior (véase [Fernández Cornejo et al. 2018](#)).

5. Epílogo

Hace poco hemos conocido que en Islandia se ha aprobado una medida que obliga a las empresas a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres. Algunas noticias sobre esta medida afirman que Islandia es el primer país que elimina la brecha salarial. Sin embargo, esta medida, si bien puede reducir la brecha salarial, nos tememos que no va a hacerla desaparecer. **Para que desaparezca la brecha salarial** hacen falta tres cosas simultáneamente:

Primero, un endurecimiento de la ley antidiscriminación (como la islandesa).

Segundo, que se reduzca considerablemente la segregación ocupacional de género (que haya más ingenieras y científicas, más hombres trabajadores sociales, etc.) y que, para un mismo nivel de cualificación, se retribuya igual el trabajo (que un ingeniero gane lo mismo que un trabajador social,...).

Tercero, y como se ha puesto de manifiesto en el análisis anterior, que el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados sea igual entre mujeres y hombres (que haya plena corresponsabilidad).

Pues bien, **si conseguimos que los hombres concilien lo mismo que las mujeres** se habrá conseguido un avance decisivo en este último factor, y estaremos mucho más cerca de eliminar la brecha salarial de género.

Una reforma que equipare el permiso de paternidad con el de maternidad, una mejor política pública de igualdad (que fomente la corresponsabilidad en el cuidado), unas mejores políticas públicas de conciliación, el fomento de un cambio en la cultura de las empresas, un mayor énfasis de los medios de comunicación..., son todos ellos aspectos que pueden facilitar que cada vez más padres se sientan psicológicamente preparados para retar las normas de género y las barreras que, en sus entornos de trabajo, en sus círculos familiares y de amigos, etc., limitan sus capacidades de elección en el ámbito de la conciliación.

Bibliografía:

Adler, M. A. y Lenz, K. (2017). "Introduction". In Adler, M. A. & Lenz, K. (eds), *Father involvement in the early years. An international comparison of policy and practice*. Bristol: Policy Press.

AEDIPI (2016). *Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid*. Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad (AEDIPI) <http://bit.ly/2lqeYBZ>

AEDIPI (2017). <http://bit.ly/1tjt88C>

Aguilar, L. (2012). "The myth of the ideal worker: new workforce, outdated workplace". The Clayman Institute for Gender Research. <http://stanford.io/2j3PaGR>

Becker, G. S. (1965). *A Treatise on the Family* (Enlarged Edition, 1993). Cambridge (Mass.): Harvard University Press.

Belope-Nguema, S.; Fernández-Cornejo, J. A.; Escot, L.; y Del Pozo-García, E. (2018). "Why Spanish Working Fathers Do not Request the Reconciliation Measures Available in Their Companies?". *Social Politics*, first web published. <https://bit.ly/2rFRMC3>

Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Burnett, S., Gatrell, C. Cooper, C. & Sparrow, P. (2013). "Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine". *Gender, Work & Organization*, 20(6), 632–646.

Castro, C. and Pazos, M., (2016). "Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe", *Feminist Economics*, 22(3), 51-73.

Conde-Ruiz, J. I.; y Marra de Artíñano, I. (2016). *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*, Estudios sobre la Economía Española - 2016/32

Connell, R. (1995). *Masculinities*. 2nd edition. Sydney: Allen & Unwin.

Correll, S. J., Benard, S., y Paik, I. (2007). "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?". *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339.

Devreux, A.M. (2007). "New Fatherhood in Practice: Domestic and Parental Work Performed by Men in France and in the Netherlands". *Journal of Comparative Family Studies*, 38, 87-103.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders". *Psychological Review*, 109(3), 573-598.

El País (2016). "El cambio de las condiciones laborales y domésticas de los progenitores", 23/6/2016. <http://bit.ly/2ppaj4q>

El País (2018). "Islandia da un paso más en equidad y acaba con la brecha salarial", 3/01/2018. <http://bit.ly/2CmhgaL>

Fernández Cornejo, J. A. y Escot Mangas, L. (2017a). "El esencialismo y el permiso de paternidad". *Huffpost*, 17/1/2017. <http://bit.ly/2FTNZ97>

Fernández Cornejo, J. A. y Escot Mangas, L. (2017b). "Iguala los permisos parentales si quieres terminar con la penalización salarial por maternidad". *Huffpost*, 22/2/2017. <http://bit.ly/2IFx0JA>

Fernández Cornejo, J. A.; Del Pozo-García, E.; Escot, L.; y Castellanos-Serrano, C. (2018). "Can an egalitarian reform in the parental leave system reduce the motherhood labor penalty? Some evidence from Spain". *Revista Española de Sociología*, Online First <http://www.fes-sociologia.com/files/journal/1/412/article.pdf>

Goldberg, J. S. (2015). "Identity and Involvement Among Resident and Nonresident Fathers", *Journal of Family Issues*, 36(7) 852-879.

Habib, C. (2012). "The transition to fatherhood: A literature review exploring paternal involvement with identity theory", *Journal of Family Studies*, 18(2-3), 103-120

Hobson, B. y Fahlén, S. (2009). "Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624, 214-633.

Kaufman, G. (2013). *Superdads. How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century*, New York University Press, 2013

Kvande, E. and Brandth, B. (2017). "Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities". in M. O'Brien and K. Wall (eds.) *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave*, Springer International Publishing.

Lamb, M. E., Pleck, J. H., Charnov, E. L., & Levine, J. A. (1985). "Paternal behavior in humans". *American Zoologist*, 25, 883-894.

Lamb, M. E., Pleck, J. H., Charnov, E. L., & Levine, J. A. (1987). "A biosocial perspective on paternal behavior and involvement". In J. B. Lancaster, J. Altaman, A. Rossi, & R. L. Sherrod (Eds.). *Parenting across the lifespan: Biosocial perspectives* (pp. 11-42). New York: Academic

Masciadrelli, B. P.; Pleck, J. H.; y Stueve, J. L. (2006): "Fathers' Role Model Perceptions. Themes and Linkages with Involvement". *Men and Masculinities*, 9(1), 23-34.

McCormack, M. y Anderson, E. (2014): "Homophobia: Definitions, Context and Intersectionality". *Sex Roles*, 71, 152-158

Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2010). When Men Break the Gender Rules: Status Incongruity and Backlash Against Modest Men. *Psychology of Men & Masculinity*, 11(2), 140-51.

Pérez-Caramés, Antía (2014). "Family Policies in Spain". In M. Robila (ed.), *Handbook of Family Policies Across the Globe*, pp. 175-194. New York: Springer.

PPiINA (2018). Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción. <https://igualeseintransferibles.org/>

O'Brien, M. and Moss, P. (2010). "Fathers, Work and Family Policies in Europe", in: Lamb, M. E (ed.) *The role of the father in child development*, New York: Wiley, pp. 551-577.

Olmstead, S. B.; T. G. Futris; and Pasley; K. (2009). "An Exploration of Married and Divorced, Nonresident Men's Perceptions and Organization of their Father Role Identity". *Fathering*, 7(3), 249-268.

Rehel, E. and Baxter, E. (2015). Men, Fathers, and Work-Family Balance. Center for American Progress.

Romero-Balsas, P.; Muntanyola-Saura, D.; and Rogero-García, J. (2013). "Decision-Making Factors within Paternity and Parental Leaves: Why Spanish Fathers Take Time Off from Work". *Gender, Work and Organization*, 20(6), 678–691.

Rudman, L. A. and Mescher, K. (2013). Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? *Journal of Social Issues*, 69(2), 322-340.

Schoppe-Sullivan, S. J.; Altenburger, L. E.; Lee, M.A.; Bower, D. J. y Kamp Dush, C. M. (2015). "Who Are the Gatekeepers? Predictors of Maternal Gatekeeping". *Parenting*, 15(3), 166-186.

Sen, A. (1989). "Development as Capability Expansion". *Journal of Development Planning*, 19: 41–58.

Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and Family*, 30, 558–564.

Stryker, S. (1987). Identity theory: Development and extensions. In K. Yardley & T. Honess (Eds.), *Self and identity: Psychosocial perspective* (pp. 89-103). London: John Wiley & Sons Ltd.

Williams, J. C.; Blair-Loy, M.; y Berdahl, J. L. (2013). "Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma". *Journal of Social Issues*, 69(2), 209-234.

ANEXO 1. Resultados descriptivos de la “Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid”

Se ofrecen los datos, pregunta a pregunta, de la encuesta, así como las escalas empleadas en esta investigación.

Nota sobre la encuesta

La encuesta se realizó con la colaboración de **51 colegios** de la Comunidad de Madrid, seleccionados aleatoriamente en **10 zonas geográficas** de Madrid y su zona metropolitana.

En cada colegio los profesores de enseñanza infantil de segundo ciclo (3-6 años) repartieron los cuestionarios a los progenitores de los alumnos/as de varios grupos de dicho ciclo. Tasa de respuesta del 40,5%. Muestra=1.785 hogares.

El **cuestionario** constaba de un primer bloque de preguntas relativas al hogar (10 preguntas); un segundo bloque a rellenar por el padre (40 preguntas); y un tercer bloque a rellenar por la madre (41 preguntas). Todas las preguntas formuladas a los progenitores tienen que ver con su situación laboral, con el cuidado de los hijos y con la conciliación de la vida laboral y familiar.

El “**niño/niña de referencia**” se refiere al niño/niña a cuyos padres se entregó el cuestionario.

Muestreo realizado entre **febrero-mayo de 2016**.

PREGUNTAS SOBRE EL HOGAR

(Cumplimentado por cualquiera de los dos progenitores)

Filtro: toda la muestra

	Frecuencia
Total de hogares que han participado en la encuesta (muestra total)	1.785

Filtro: toda la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Número de padres que rellenan su parte del cuestionario	1.670	93,6
Número de madres que rellenan su parte del cuestionario	1.781	99,8
Total hogares	1.785	100,0

Filtro: toda la muestra

Zona del colegio del niño/niña de referencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Z1	Alcalá de Henares, Torrejón de Ardoz, Coslada, Rivas-VaciaMadrid	181	10,1	10,1	10,1
Z2	Móstoles, Alcorcón	305	17,1	17,1	37,5
Z3	Leganés, Getafe	151	8,5	8,5	45,9
Z4	Fuenlabrada, Parla, Valdemoro	168	9,4	9,4	55,4
Z5	Alcobendas, Rozas de Madrid, San Sebastián de los Reyes, Pozuelo, Majadahonda	184	10,3	10,3	65,7
Z6	Madrid: Centro, Arganzuela, Retiro, Salamanca, Chamberí, Moncloa-Aravaca	149	8,3	8,3	74,0
Z7	Madrid: Chamartín, Tetuán, Fuencarral-El Pardo	146	8,2	8,2	82,2
Z8	Madrid: Carabanchel, Latina, Usera	154	8,6	8,6	90,8
Z9	Madrid: Puente Vallecas, Villaverde, Vicálvaro, Villa de Vallecas	164	9,2	9,2	100,0
Z10	Madrid: Moratalaz, Ciudad Lineal, Hortaleza, San Blas-Canillejas, Barajas	183	10,3	10,3	20,4
Total		1785	100,0	100,0	

Filtro: toda la muestra

Nombre del colegio del niño/ña de referencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ADDIS	29	1,6	1,6	1,6
ANDRÉS SEGOVIA	23	1,3	1,3	2,9
CASA DE LOS NIÑOS	15	,8	,8	3,8
CEIP JUAN SEBASTIÁN ELCANO	18	1,0	1,0	4,8
CEIP JULIÁN BESTEIRO	14	,8	,8	5,5
CEIP VICENTE ALEIXANDRE	14	,8	,8	6,3
CEU SAN PABLO MONTEPRINCIPE	44	2,5	2,5	8,8
CEU SAN PABLO SANCHINARRO	81	4,5	4,5	13,3
CIUDAD DE LOS ÁNGELES	28	1,6	1,6	14,9
COLEGIO ALBA	25	1,4	1,4	16,3
COLEGIO MIRASIERRA	64	3,6	3,6	19,9
COLEGIO SAN JOSÉ	22	1,2	1,2	21,1
COLEGIO VILLAEUROPA	99	5,5	5,5	26,7
CONCEPCIÓN ARENAL	51	2,9	2,9	29,5
CORPUS CHRISTI	9	,5	,5	30,0
DANIEL VÁZQUEZ DÍAZ	13	,7	,7	30,8
EL QUIJOTE	30	1,7	1,7	32,4
EL TEJAR	63	3,5	3,5	36,0
FILÓSOFO SÉNECA	24	1,3	1,3	37,3
FRANCISCO DE QUEVEDO	110	6,2	6,2	43,5
FRAY PEDRO DE AGUADO	35	2,0	2,0	45,4
FUENTE DEL PALOMAR	86	4,8	4,8	50,3
GABRIEL Y GALÁN	30	1,7	1,7	51,9
GOYA	29	1,6	1,6	53,6
INFANTA CATALINA	24	1,3	1,3	54,9
INTERNACIONAL ARAVACA	11	,6	,6	55,5
JOHN LENNON	43	2,4	2,4	57,9
JORGE GUILLÉN	16	,9	,9	58,8
JOSÉ ORTEGA Y GASSET	43	2,4	2,4	61,2
JUAN DE LA CIERVA	39	2,2	2,2	63,4
KHALIL GIBRAN	10	,6	,6	64,0
LA ENCINA	40	2,2	2,2	66,2
MANUEL NÚÑEZ DE ARENAS	39	2,2	2,2	68,4
MARGARITA XIRGU	5	,3	,3	68,7
MARIA REINA	34	1,9	1,9	70,6
MARIANA PINEDA	30	1,7	1,7	72,3
MARQUÉS DE VALLEJO	51	2,9	2,9	75,1
MATER PURISSIMA	58	3,2	3,2	78,4
MENESIANO	42	2,4	2,4	80,7
MIGUEL HERNÁNDEZ	30	1,7	1,7	82,4
NTRA. SRA. DE LA PROVIDENCIA	22	1,2	1,2	83,6
NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	29	1,6	1,6	85,3
PABLO PICASSO	34	1,9	1,9	87,2
REYES CATÓLICOS	16	,9	,9	88,1
SAN GABRIEL	42	2,4	2,4	90,4
SAN MIGUEL	17	1,0	1,0	91,4
STELLA MARIS	55	3,1	3,1	94,5
TRINITY COLLEGE SS REYES	13	,7	,7	95,2
VALDEBERNARDO	33	1,8	1,8	97,0
VIRGEN DEL CERRO	5	,3	,3	97,3
VIRGEN DEL REMEDIO	48	2,7	2,7	100,0
Total	1785	100,0	100,0	

Filtro: toda la muestra

P1. EDAD del niño/niña de referencia (en el momento de realizar la encuesta)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Años	0	2	,1	,1	,1
	1	1	,1	,1	,2
	2	2	,1	,1	,3
	3	332	18,6	18,6	18,9
	4	564	31,6	31,6	50,5
	5	651	36,5	36,5	86,9
	6	228	12,8	12,8	99,7
	7	2	,1	,1	99,8
	8	1	,1	,1	99,9
	9	2	,1	,1	100,0
	Total	1785	100,0	100,0	

Filtro: toda la muestra

P1. Mes de nacimiento (del niño/niña de referencia)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mes:	Enero	144	8,1	8,1	8,1
	Febrero	134	7,5	7,5	15,6
	Marzo	165	9,2	9,2	24,8
	Abril	144	8,1	8,1	32,9
	Mayo	161	9,0	9,0	41,9
	Junio	138	7,7	7,7	49,6
	Julio	146	8,2	8,2	57,8
	Agosto	151	8,5	8,5	66,3
	Septiembre	163	9,1	9,1	75,4
	Octubre	144	8,1	8,1	83,5
	Noviembre	139	7,8	7,8	91,3
	Diciembre	156	8,7	8,7	100,0
	Total	1785	100,0	100,0	

Filtro: toda la muestra

P1B_ Año de nacimiento del niño/niña de referencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Año	2007	3	,2	,2	,2
	2008	2	,1	,1	,3
	2009	3	,2	,2	,4
	2010	690	38,7	38,7	39,1
	2011	578	32,4	32,4	71,5
	2012	503	28,2	28,2	99,7
	2013	2	,1	,1	99,8
	2014	2	,1	,1	99,9
	2015	2	,1	,1	100,0
	Total	1785	100,0	100,0	

Filtro: toda la muestra

P2. Niña, Niño, Mellizos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Una niña	847	47,5	47,6	47,6
	Un niño	877	49,1	49,3	96,9
	Mellizos/Gemelos	55	3,1	3,1	100,0
	Total	1779	99,7	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,3		
Total		1785	100,0		

Filtro: toda la muestra

P3A. Cuántos hermanos mayores tiene (el niño/niña de referencia)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nº hermanos mayores:	0	953	53,4	53,4	53,4
	1	651	36,5	36,5	89,9
	2	133	7,5	7,5	97,4
	3	30	1,7	1,7	99,0
	4	12	,7	,7	99,7
	5	2	,1	,1	99,8
	6	3	,2	,2	100,0
	Total	1784	99,9	100,0	

Filtro: toda la muestra

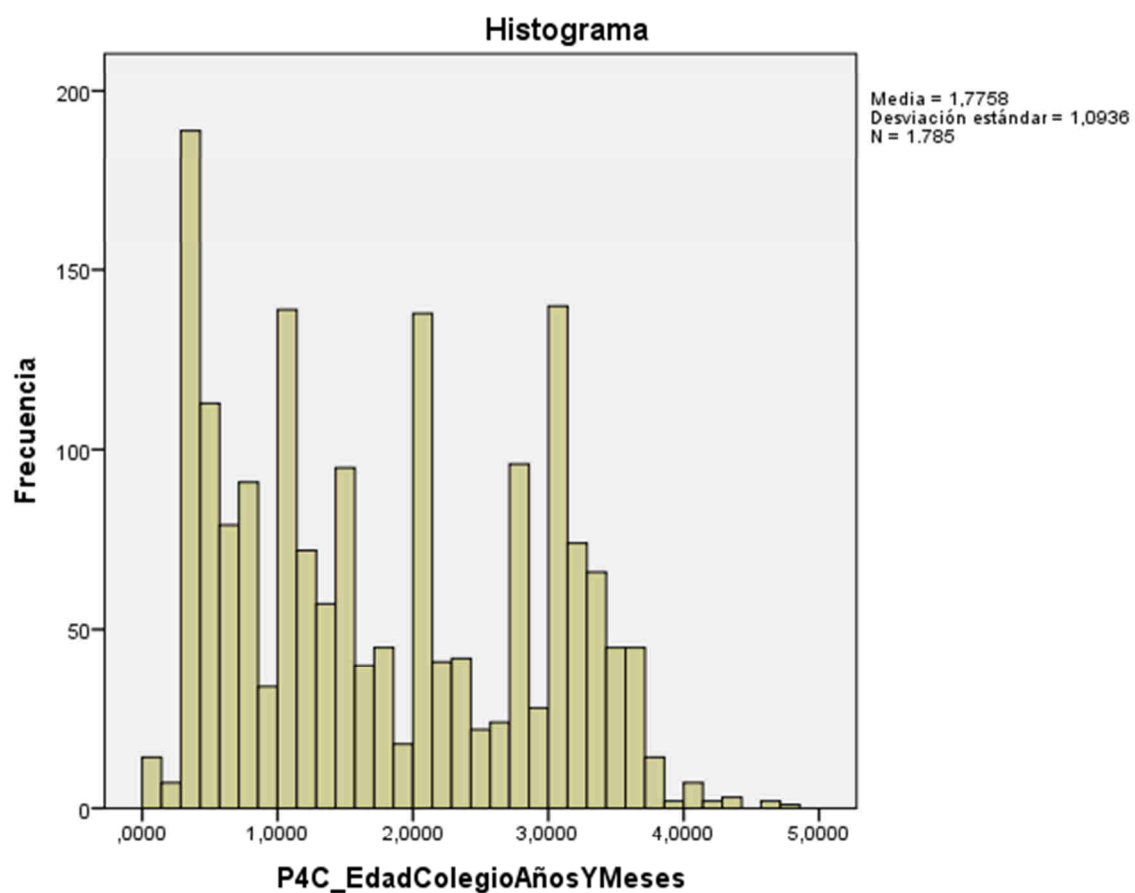
P3B. Cuántos hermanos menores tiene (el niño/niña de referencia)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nº hermanos mayores:	0	1259	70,5	70,5	70,5
	1	467	26,2	26,2	96,7
	2	54	3,0	3,0	99,7
	3	3	,2	,2	99,9
	7	1	,1	,1	99,9
	23	1	,1	,1	100,0
	Total	1785	100,0	100,0	

Filtro: toda la muestra

P4A_¿A qué edad comenzó a ir al colegio/guardería? (años)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Años:	0	520	29,1	29,3	29,3
	1	464	26,0	26,1	55,4
	2	391	21,9	22,0	77,5
	3	386	21,6	21,7	99,2
	4	14	,8	,8	100,0
	Total	1775	99,4	100,0	
Perdidos	Sistema	10	,6		
Total		1785	100,0		

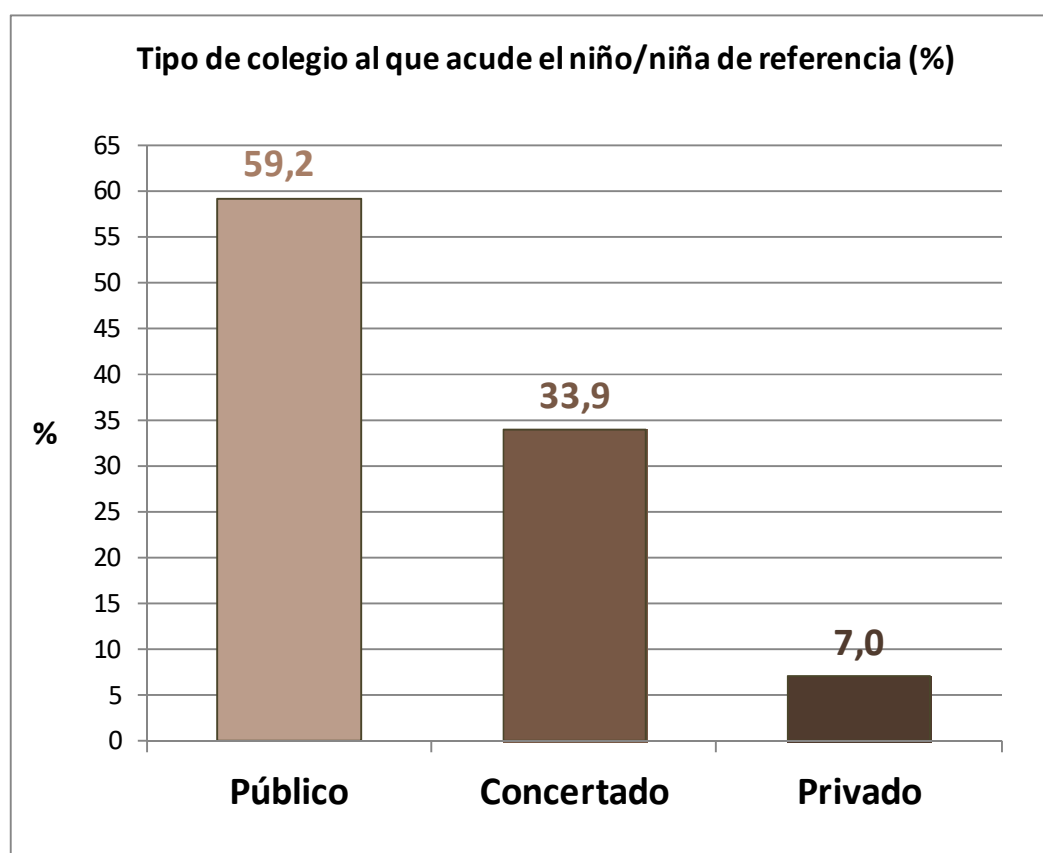
Filtro: toda la muestra

P4C. A qué edad comenzó a ir al colegio (año y meses)					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P4C. A qué edad comenzó a ir al colegio (años y meses)	1785	,0000	4,8333	1,7757	1,09357
N válido (por lista)	1785				



Filtro: toda la muestra

P5. Tipo de colegio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tipo de colegio:	Público	1054	59,0	59,2	59,2
	Concertado	603	33,8	33,9	93,0
	Privado	124	6,9	7,0	100,0
	Total	1781	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	4	,2		
Total		1785	100,0		



Filtro: toda la muestra

P6. En la actualidad, en el día a día, ¿reciben ayuda de LOS ABUELOS para cuidar de su hijo/a?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1028	57,6	57,9	57,9
	Sí	749	42,0	42,1	100,0
	Total	1777	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	8	,4		
Total		1785	100,0		

Filtro: toda la muestra

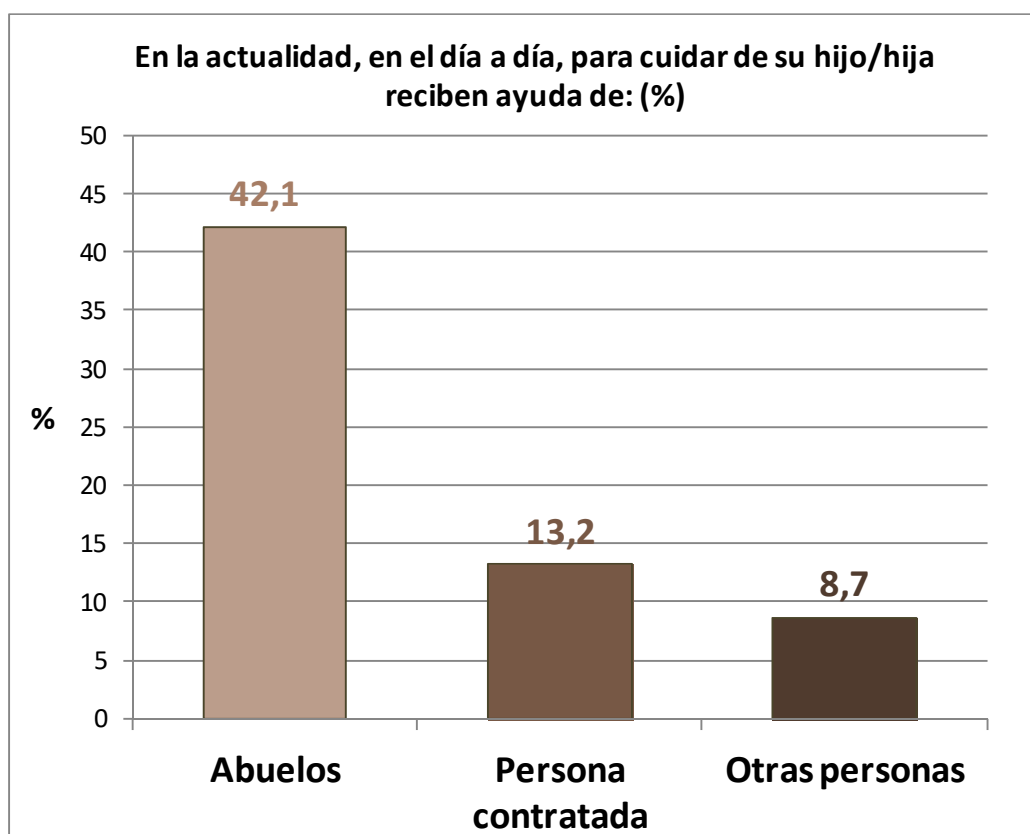
P6. En la actualidad, en el día a día, ¿reciben ayuda de UNA PERSONA CONTRATADA para cuidar de su hijo/a?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1543	86,4	86,8	86,8
	Sí	234	13,1	13,2	100,0
	Total	1777	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	8	,4		
Total		1785	100,0		

Filtro: toda la muestra

P6. En la actualidad, en el día a día, ¿reciben ayuda de OTRA PERSONA (FAMILIARES, VECINOS, AMIGOS) para cuidar de su hijo/a?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1623	90,9	91,3	91,3
	Sí	154	8,6	8,7	100,0
	Total	1777	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	8	,4		
Total		1785	100,0		

Filtro: toda la muestra

P6. En la actualidad, en el día a día, NO RECIBEN AYUDA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Resto de casos	990	55,5	55,7	55,7
	No reciben ayuda	787	44,1	44,3	100,0
	Total	1777	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	8	,4		
Total		1785	100,0		



Filtro: toda la muestra

P7A. Relación entre el padre y la madre CUANDO NACIÓ SU HIJO/A					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Relación:	Casados	1164	65,2	70,9	70,9
	Pareja de hecho legalizada	74	4,1	4,5	75,4
	Convivencia en pareja sin formalizar	356	19,9	21,7	97,1
	Separados/divorciados	7	,4	,4	97,5
	Sin vinculación legal ni de convivencia	20	1,1	1,2	98,7
	Otras	21	1,2	1,3	100,0
	Total	1642	92,0	100,0	
Perdidos	Sistema	143	8,0		
Total		1785	100,0		

Filtro: toda la muestra

P7B. Relación entre el padre y la madre EN LA ACTUALIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Relación:	Casados	1168	65,4	72,9	72,9
	Pareja de hecho legalizada	47	2,6	2,9	75,8
	Convivencia en pareja sin formalizar	237	13,3	14,8	90,6
	Separados/divorciados	88	4,9	5,5	96,1
	Sin vinculación legal ni de convivencia	35	2,0	2,2	98,3
	Otras	27	1,5	1,7	100,0
	Total	1602	89,7	100,0	
Perdidos	Sistema	183	10,3		
Total		1785	100,0		

Filtro: parejas casadas en el momento de tener el hijo o en el momento de rellenar el cuestionario

P7C. Régimen matrimonial					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Régimen:	Gananciales	1073	75,4	82,5	82,5
	Separación de bienes	227	16,0	17,5	100,0
	Total	1300	91,4	100,0	
Perdidos	Sistema	123	8,6		
Total		1423	100,0		

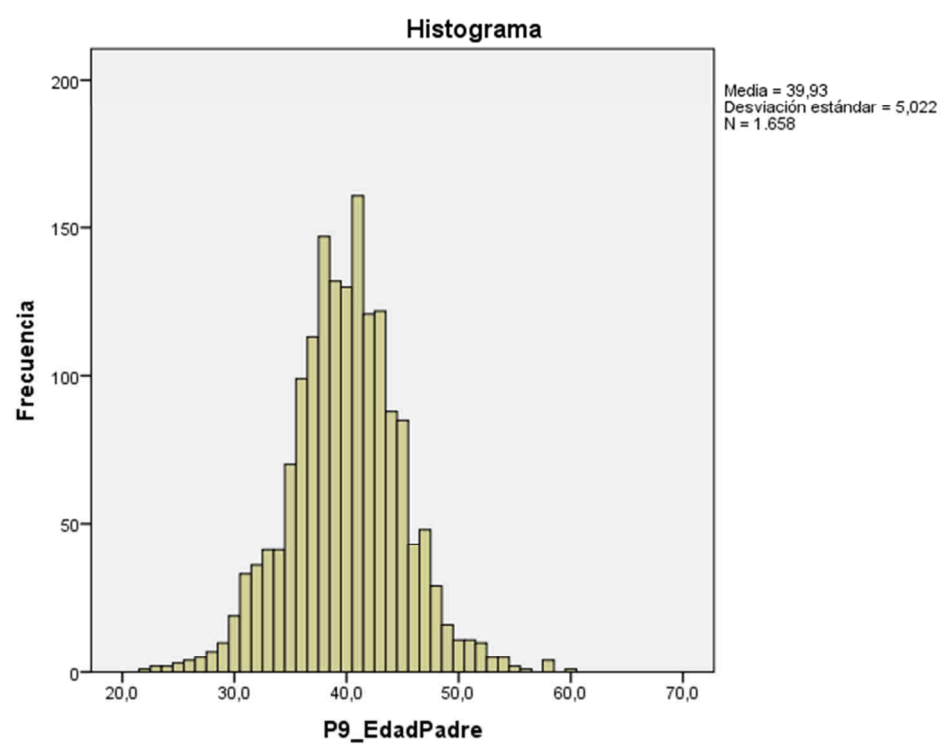
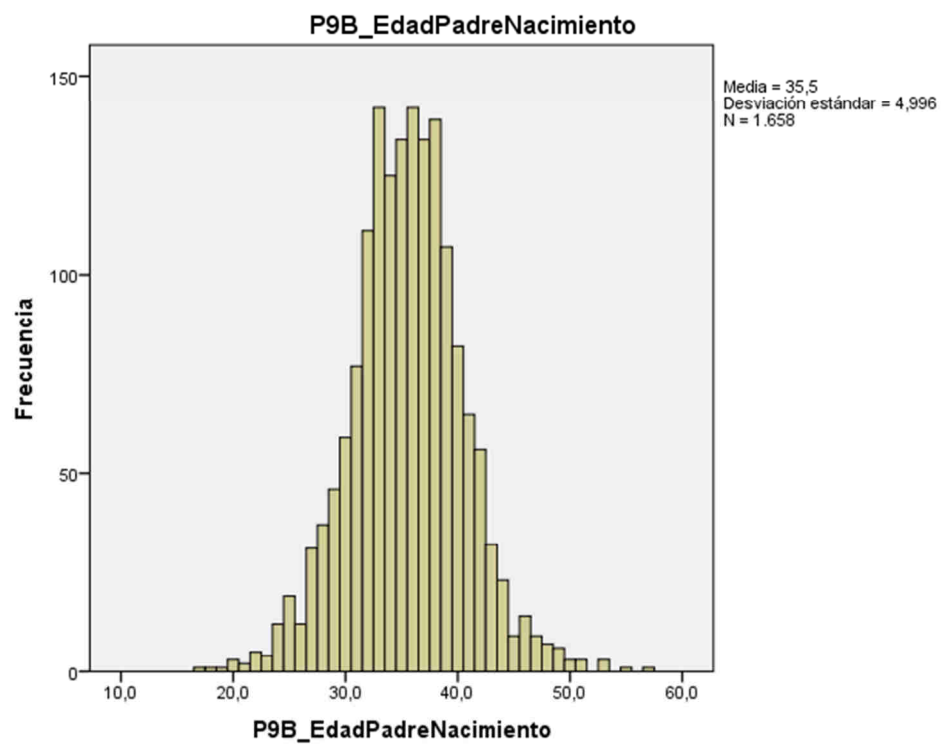
Filtro: toda la muestra

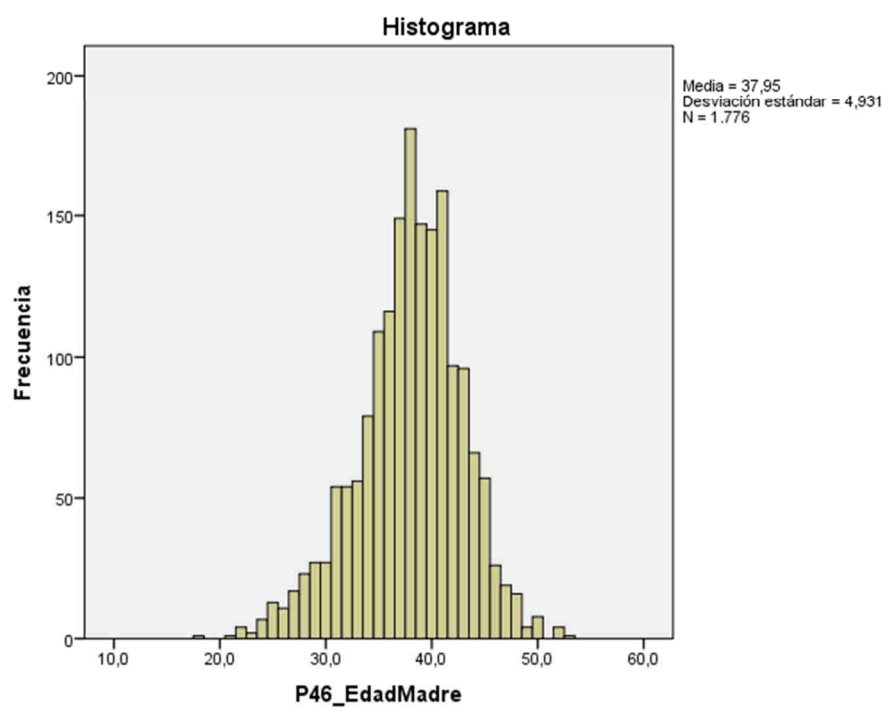
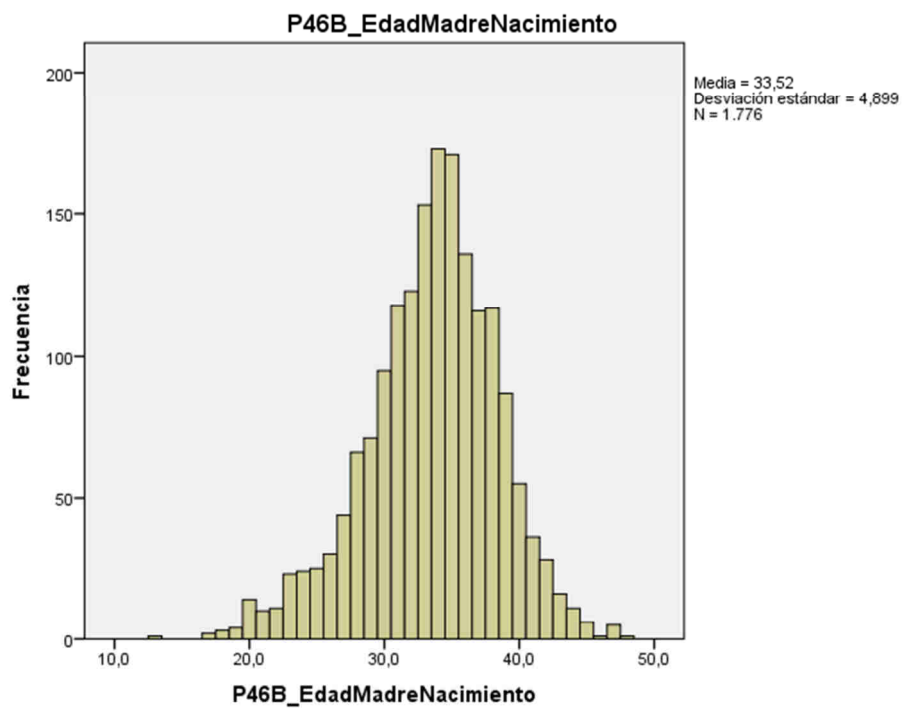
P7D. ¿Viven el padre y la madre en el mismo hogar?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Convivencia:	Sí	1586	88,9	91,0	91,0
	No	157	8,8	9,0	100,0
	Total	1743	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	42	2,4		
Total		1785	100,0		

DATOS PERSONALES DEL PADRE Y DE LA MADRE

Filtro: toda la muestra

Edades de los padres en el momento del nacimiento y en el momento de realizar la encuesta					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P9B. Edad del <u>padre</u> en el momento de nacimiento	1658	17,0	57,0	35,501	4,9955
P9. Edad del <u>padre</u> en el momento de realizar la encuesta	1658	22,0	60,0	39,926	5,0217
P46B. Edad de la <u>madre</u> en el momento del nacimiento	1776	13,0	48,0	33,516	4,8990
P46. Edad de la <u>madre</u> en el momento de realizar la encuesta	1776	18,0	53,0	37,952	4,9310
N válido (por lista)	1650				





P10. País de nacimiento del padre				
(Ordenado de más a menos)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ESPAÑA	1324	74,2	79,9	79,9
ECUADOR	52	2,9	3,1	83,0
RUMANÍA	46	2,6	2,8	85,8
MARRUECOS	45	2,5	2,7	88,5
PERÚ	19	1,1	1,1	89,7
COLOMBIA	18	1	1,1	90,8
BOLIVIA	15	0,8	0,9	91,7
ARGENTINA	13	0,7	0,8	92,5
CHINA	10	0,6	0,6	93,1
REPÚBLICA DOMINICANA	9	0,5	0,5	93,6
BRASIL	8	0,4	0,5	94,1
FILIPINAS	8	0,4	0,5	94,6
VENEZUELA	7	0,4	0,4	95,0
ALEMANIA	6	0,3	0,4	95,4
FRANCIA	6	0,3	0,4	95,7
PARAGUAY	6	0,3	0,4	96,1
POLONIA	6	0,3	0,4	96,4
REINO UNIDO	5	0,3	0,3	96,7
HOLANDA	4	0,2	0,2	97,0
MOLDAVIA	4	0,2	0,2	97,2
UCRANIA	4	0,2	0,2	97,5
MÉXICO	3	0,2	0,2	97,6
PORTUGAL	3	0,2	0,2	97,8
SENEGAL	3	0,2	0,2	98,0
BULGARIA	2	0,1	0,1	98,1
CANADÁ	2	0,1	0,1	98,2
CHILE	2	0,1	0,1	98,4
CUBA	2	0,1	0,1	98,5
DINAMARCA	2	0,1	0,1	98,6
ITALIA	2	0,1	0,1	98,7
ANGOLA	1	0,1	0,1	98,8
ARMENIA	1	0,1	0,1	98,9
BÉLGICA	1	0,1	0,1	98,9
COSTA DE MARFIL	1	0,1	0,1	99,0
GUATEMALA	1	0,1	0,1	99,0
GUINEA BISSAU	1	0,1	0,1	99,1
GUINEA ECUATORIAL	1	0,1	0,1	99,2
HONDURAS	1	0,1	0,1	99,2
IRÁN	1	0,1	0,1	99,3
JAPÓN	1	0,1	0,1	99,3
MALI	1	0,1	0,1	99,4
NICARAGUA	1	0,1	0,1	99,5
NIGERIA	1	0,1	0,1	99,5
PUERTO RICO	1	0,1	0,1	99,6
RUSIA	1	0,1	0,1	99,6
SINGAPUR	1	0,1	0,1	99,7
SRI LANKA	1	0,1	0,1	99,8
SUDÁFRICA	1	0,1	0,1	99,8
SUIZA	1	0,1	0,1	99,9
TAIWAN	1	0,1	0,1	99,9
URUGUAY	1	0,1	0,1	100,0
Total	1657	99,2	100,0	
Perdidos Sistema	13	,8		
Total	1670	100,0		

P47. País de nacimiento de la madre				
(Ordenado de más a menos)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ESPAÑA	1403	78,6	79	79,0
ECUADOR	59	3,3	3,3	82,3
RUMANÍA	52	2,9	2,9	85,2
MARRUECOS	47	2,6	2,6	87,8
COLOMBIA	23	1,3	1,3	89,1
PERÚ	23	1,3	1,3	90,4
BOLIVIA	19	1,1	1,1	91,5
PARAGUAY	14	0,8	0,8	92,3
ARGENTINA	11	0,6	0,6	92,9
REPÚBLICA DOMINICANA	11	0,6	0,6	93,5
VENEZUELA	11	0,6	0,6	94,1
CHINA	10	0,6	0,6	94,7
FILIPINAS	10	0,6	0,6	95,3
BRASIL	9	0,5	0,5	95,8
POLONIA	9	0,5	0,5	96,3
UCRANIA	7	0,4	0,4	96,7
FRANCIA	6	0,3	0,3	97,0
BULGARIA	4	0,2	0,2	97,2
GUINEA ECUATORIAL	4	0,2	0,2	97,5
MOLDAVIA	3	0,2	0,2	97,6
BIELORRUSIA	2	0,1	0,1	97,7
CHILE	2	0,1	0,1	97,9
GUATEMALA	2	0,1	0,1	98,0
HONDURAS	2	0,1	0,1	98,1
ITALIA	2	0,1	0,1	98,2
MÉXICO	2	0,1	0,1	98,3
NIGERIA	2	0,1	0,1	98,4
REINO UNIDO	2	0,1	0,1	98,5
RUSIA	2	0,1	0,1	98,6
SENEGAL	2	0,1	0,1	98,8
ALEMANIA	1	0,1	0,1	98,8
ANGOLA	1	0,1	0,1	98,9
ARMENIA	1	0,1	0,1	98,9
BÉLGICA	1	0,1	0,1	99,0
CABO VERDE	1	0,1	0,1	99,0
COSTA DE MARFIL	1	0,1	0,1	99,1
CUBA	1	0,1	0,1	99,2
EL SALVADOR	1	0,1	0,1	99,2
ESTADOS UNIDOS	1	0,1	0,1	99,3
ESTONIA	1	0,1	0,1	99,3
GABÓN	1	0,1	0,1	99,4
GAMBIA	1	0,1	0,1	99,4
GEORGIA	1	0,1	0,1	99,5
GUINEA BISSAU	1	0,1	0,1	99,5
HUNGRÍA	1	0,1	0,1	99,6
IRÁN	1	0,1	0,1	99,7
KUWAIT	1	0,1	0,1	99,7
MALI	1	0,1	0,1	99,8
PAKISTÁN	1	0,1	0,1	99,8
SUECIA	1	0,1	0,1	99,9
TAIWAN	1	0,1	0,1	99,9
UGANDA	1	0,1	0,1	100,0
Total	1777	99,8	100,0	
Perdidos Sistema	4	,2		
Total	1781	100,0		

Filtro: sub-muestra de padres

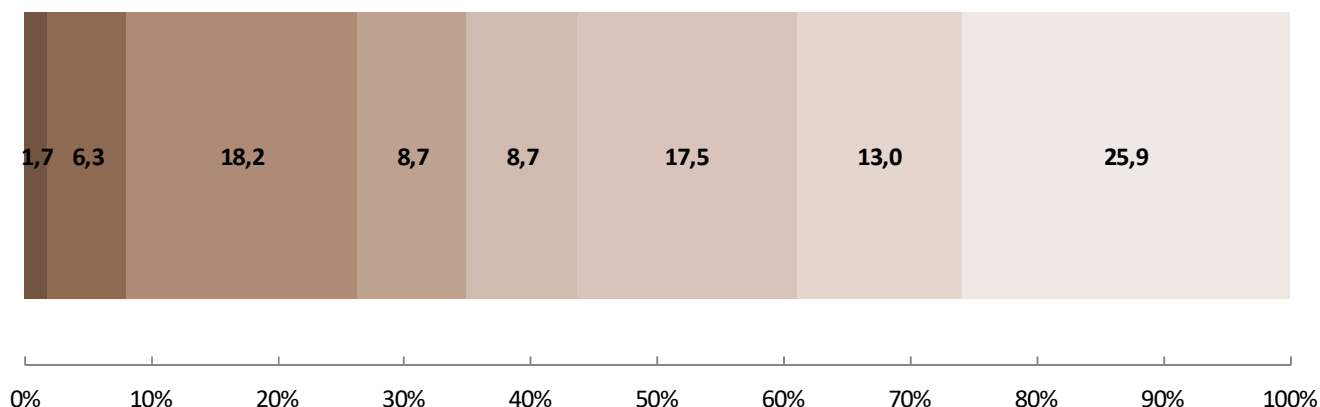
P11. Nivel de estudios del padre				
	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos que estudios primarios	29	1,6	1,7	1,7
Enseñanza primaria (educación primaria, certificado de escolaridad o equivalentes)	105	5,9	6,3	8,1
Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)	302	16,9	18,2	26,2
Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)	144	8,1	8,7	34,9
Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)	144	8,1	8,7	43,6
Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	290	16,2	17,5	61,0
Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)	216	12,1	13,0	74,1
Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Grado, Ingeniería, Máster, Doctorado)	431	24,1	25,9	100,0
Total	1661	99,5	100,0	
Perdidos Sistema	9	,5		
Total	1670	100,0		

Filtro: sub-muestra de madres

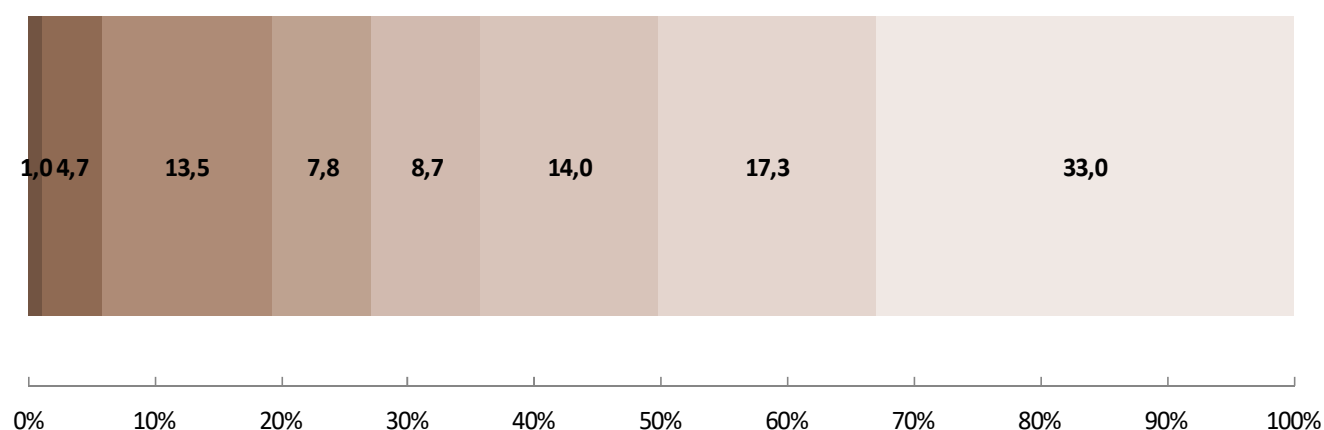
P48. Nivel de estudios de la madre				
	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos que estudios primarios	18	1,0	1,0	1,0
Enseñanza primaria (educación primaria, certificado de escolaridad o equivalentes)	84	4,7	4,7	5,7
Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)	240	13,4	13,5	19,3
Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)	139	7,8	7,8	27,1
Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)	154	8,6	8,7	35,8
Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	248	13,9	14,0	49,7
Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)	307	17,2	17,3	67,0
Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Grado, Ingeniería, Máster, Doctorado)	585	32,8	33,0	100,0
Total	1775	99,7	100,0	
Perdidos Sistema	6	,3		
Total	1781	100,0		

Distribución de los niveles de estudio de los padres y de las madres (porcentajes)

Padres



Madres



- Menos que estudios primarios
- Enseñanza primaria (educación primaria, certificado de escolaridad o equivalentes)
- Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)
- Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)
- Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPPII)
- Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
- Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)
- Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Grado, Ingeniería, Máster, Doctorado)

PREGUNTAS SOBRE EL MOMENTO EN QUE NACIÓ EL HIJO/A DE REFERENCIA

(Hijo de referencia: el que le llevó el cuestionario a casa)

Filtro: sub-muestra de padres

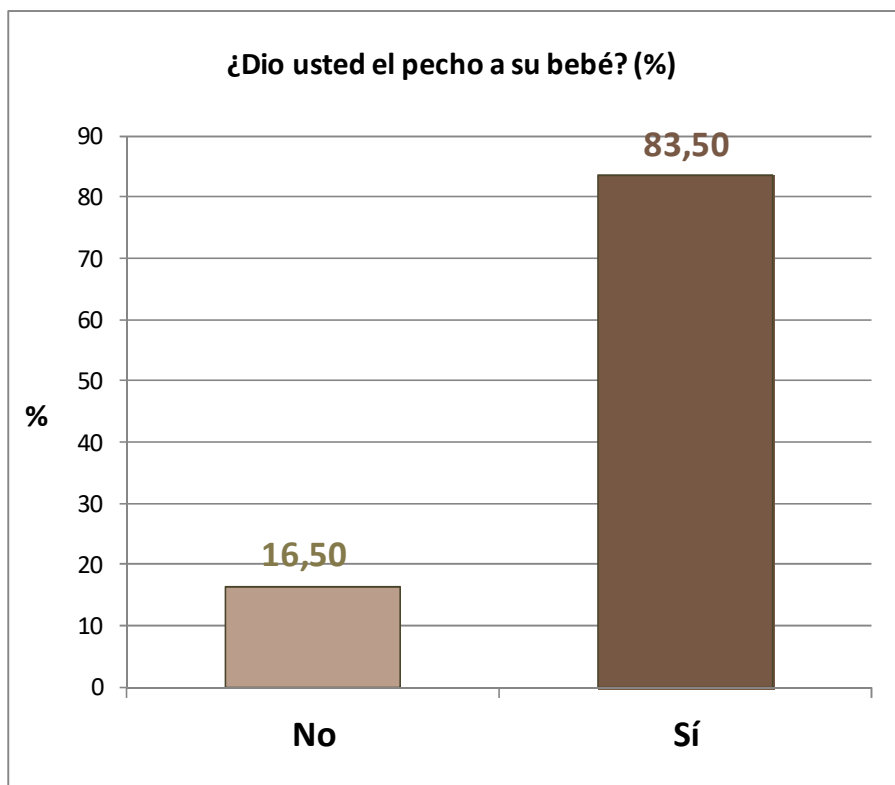
P12. ¿En qué situación laboral se encontraba usted en el momento del nacimiento de su hijo/a?					
[PADRE]		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación:	Tenía un empleo	1497	83,9	90,0	90,0
	Estaba en paro	134	7,5	8,1	98,0
	Me dedicaba al cuidado del hogar exclusivamente	7	,4	,4	98,4
	Otra situación	26	1,5	1,6	100,0
	Total	1664	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,4		
Total		1670	100,0		

Filtro: sub-muestra de madres

P49. ¿En qué situación laboral se encontraba usted en el momento del nacimiento de su hijo/a?					
[MADRE]		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación:	Tenía un empleo	1351	75,7	76,1	76,1
	Estaba en paro	260	14,6	14,6	90,7
	Me dedicaba al cuidado del hogar exclusivamente	115	6,4	6,5	97,2
	Otra situación	50	2,8	2,8	100,0
	Total	1776	99,7	100,0	
Perdidos	Sistema	5	,3		
Total		1781	100,0		

Filtro: sub-muestra de madres

P50A. ¿Dio usted el pecho a su bebé? [MADRES]					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Lactancia:	No	292	16,4	16,5	16,5
	Sí	1478	82,8	83,5	100,0
	Total	1770	99,2	100,0	
Perdidos	Sistema	11	,6		
Total		1781	100,0		



Filtro: sub-muestra de madres

Duración de la lactancia materna					
	N	Mínimo	Máximo	Media (semanas)	Desv. típ.
P50B. Duración media del periodo total de lactancia materna	1464	,0	720,0	34,985	42,5047
P50C. Duración media de la <u>lactancia de manera predominante</u> (fuente principal de alimento)	1383	,0	350,0	19,377	18,6803
N válido (según lista)	1362				

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P13. Aproximadamente, ¿cuál fue el número total de días que estuvo usted de baja tras el nacimiento/adopción de su hijo/a? (PADRE)

(Baja laboral por cualquier concepto: permiso por nacimiento otorgado por la empresa, permiso de paternidad, uso de una parte del permiso de maternidad, excedencia por cuidado de hijos, uso de días de vacaciones, etc.; por ejemplo, un padre que hubiera utilizado los dos días del permiso por nacimiento de la empresa, el permiso de paternidad de 13 días, más una semana de vacaciones, habría estado de baja 22 días)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P13A. Tiempo TOTAL de baja (días)	1469	,0	210,0	14,48	12,7847
P13B. Baja remunerada (días)	1381	,0	150,0	13,73	9,6547
P13C. Baja no remunerada (días)	1382	,0	188,0	,93	8,3916
N válido (por lista)	1379				

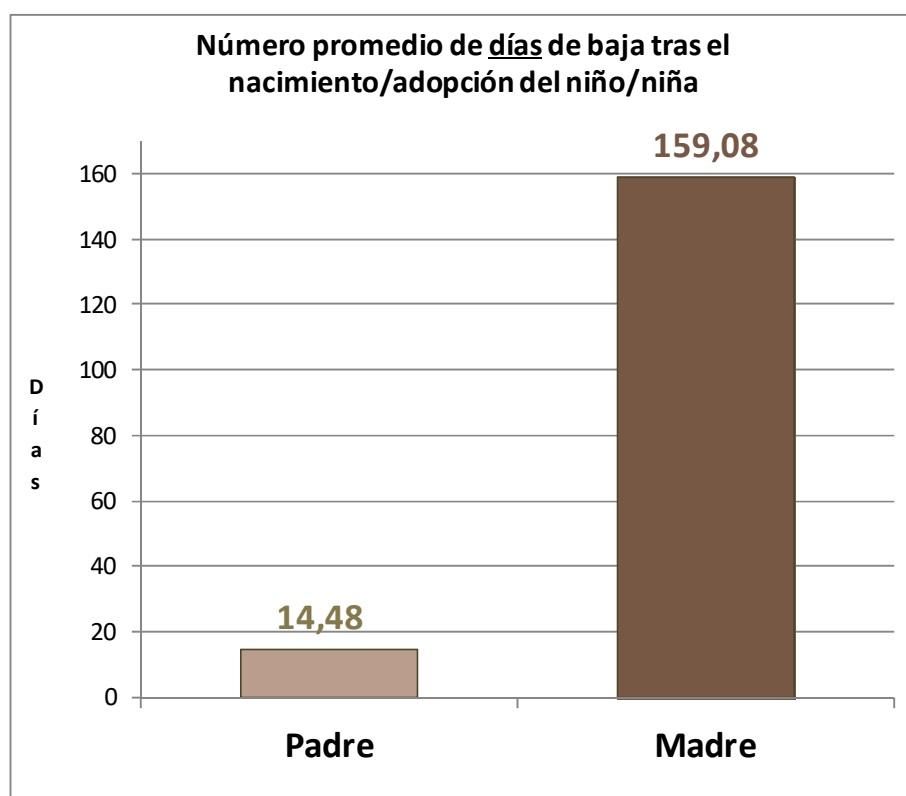
Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P51. Aproximadamente, ¿cuál fue el número total de días que estuvo usted de baja tras el nacimiento/adopción de su hijo/a? (MADRE)

[En la pregunta original correspondiente a las madres se les preguntaba por cuántas “semanas” habían estado de baja. Aquí los resultados se han convertido a días, para homogeneizarlos con los de la pregunta correspondiente a los padres]

(Baja laboral por cualquier concepto: permiso de maternidad, permiso de lactancia acumulado, excedencia por cuidado de hijos, uso de días de vacaciones, etc.; por ejemplo, una madre que hubiera utilizado el permiso de maternidad completo, más un mes de excedencia, más dos semanas de vacaciones, habría estado de baja 22 semanas)

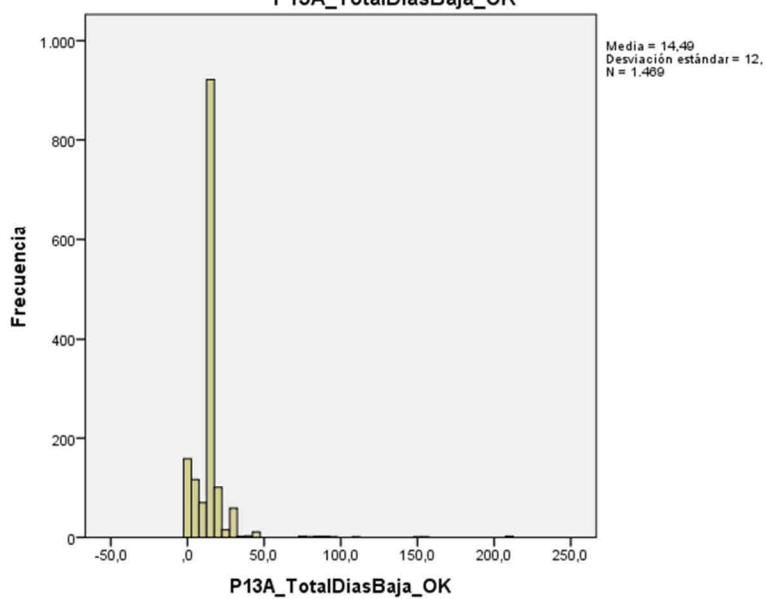
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P51A. Tiempo TOTAL de baja (días)	1316	,0	1456,0	159,08	106,3924
P51B. Baja remunerada (días)	1221	,0	840,0	133,24	43,6697
P51C. Baja no remunerada (días)	1228	,0	1351,0	29,24	100,3514
N válido (por lista)	1219				



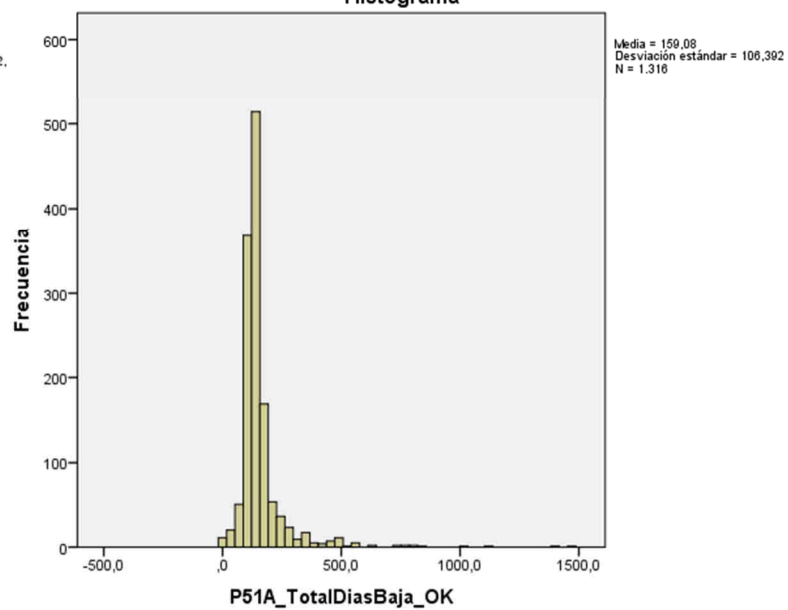
Padres

Madres

P13A_TotalDiasBaja_OK



Histograma



Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

Promedio de <u>días de baja del PADRE</u> tras el nacimiento/adopción, según <u>ocupación</u>		
	N	Media
Empleados de oficina que no atienden al público	73	19,507
Otros técnicos/profesionales científicos e intelectuales	115	17,296
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	78	17,269
Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras, transportes	7	16,857
Técnicos/profesionales de apoyo	114	15,860
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	21	15,429
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	24	15,208
Técnicos/profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	63	14,889
Conductores y operadores de maquinaria móvil	90	14,589
Empleados de oficina que atienden al público	53	14,472
Otras ocupaciones	216	14,449
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	31	14,323
Ocupaciones militares	31	13,839
Trabajadores no cualificados en servicios	22	13,455
Trabajadores cualificados de la construcción	64	12,172
Directores y gerentes	189	12,048
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	64	11,547
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4	8,500

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

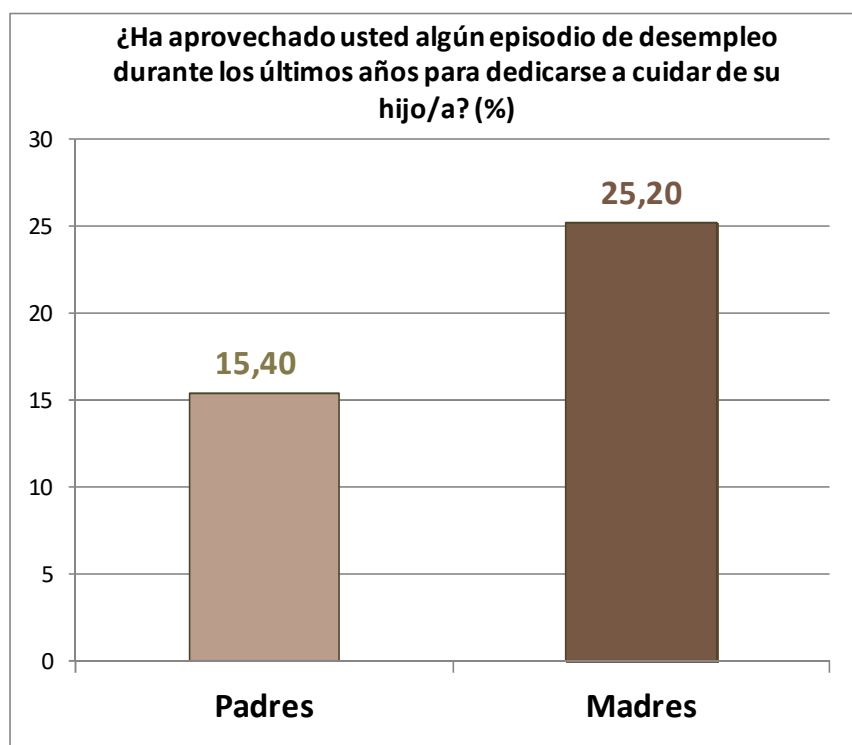
Promedio de <u>días de baja del PADRE</u> tras el nacimiento/adopción, según <u>sector</u>		
	N	Media
Industria manufacturera	52	19,788
Administración Pública y defensa; Seg. Social; organismos extraterritoriales	119	19,580
Actividades administrativas y servicios auxiliares	32	18,906
Actividades financieras y de seguros	80	16,213
Actividades profesionales, científicas y técnicas	129	16,147
Información y comunicaciones	98	16,133
Actividades sanitarias y de servicios sociales	42	16,000
Suministro energía eléctrica, gas, agua, actividades saneamiento, residuos...	23	14,522
Hostelería (alojamientos, restauración, etc.)	51	13,745
Educación	54	13,667
Transporte y almacenamiento	136	13,662
Comercio por mayor y por menor; reparación vehículos motor	98	13,122
Otros sectores	166	13,018
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17	12,765
Otros servicios	107	12,561
Actividades inmobiliarias	12	11,000
Servicios de personal doméstico	5	11,000
Construcción	125	10,992
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, industrias extractivas	9	9,333

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P14. ¿Ha aprovechado usted algún episodio de desempleo durante los últimos años para dedicarse a cuidar de su hijo/a? [PADRE]					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempleo:	Sí	226	15,1	15,4	15,4
	No	1238	82,7	84,6	100,0
	Total	1464	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	33	2,2		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P52. ¿Ha aprovechado usted algún episodio de desempleo durante los últimos años para dedicarse a cuidar de su hijo/a? [MADRE]					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempleo:	Sí	332	24,6	25,2	25,2
	No	986	73,0	74,8	100,0
	Total	1318	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	33	2,4		
Total		1351	100,0		



Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P15. Al finalizar el período total de baja por nacimiento/adopción (señale solo la opción que proceda):				
[PADRE]	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se reincorporó a su trabajo anterior	1266	84,6	94,3	94,3
Conservando su empleo anterior, empalmó con otro período de baja por cuidado de otro hijo	5	,3	,4	94,7
Cambió de empleo para poder cuidar mejor de su hijo/a	8	,5	,6	95,3
Tras un período de desempleo encontró otro empleo	22	1,5	1,6	96,9
Quedó en paro y ha continuado así desde entonces	8	,5	,6	97,5
No se reincorporó al mercado laboral (pasó a dedicarse exclusivamente al cuidado del hogar)	1	,1	,1	97,6
Otra opción	32	2,1	2,4	100,0
Total	1342	89,6	100,0	
Perdidos sistema	155	10,4		
Total	1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P53. Al finalizar el período total de baja por nacimiento/adopción (señale solo la opción que proceda):				
[MADRE]	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se reincorporó a su trabajo anterior	1108	82,0	83,2	83,2
Conservando su empleo anterior, empalmó con otro período de baja por cuidado de otro hijo	16	1,2	1,2	84,4
Cambió de empleo para poder cuidar mejor de su hijo/a	36	2,7	2,7	87,2
Tras un período de desempleo encontró otro empleo	47	3,5	3,5	90,7
Quedó en paro y ha continuado así desde entonces	42	3,1	3,2	93,8
No se reincorporó al mercado laboral (pasó a dedicarse exclusivamente al cuidado del hogar)	32	2,4	2,4	96,2
Otra opción	50	3,7	3,8	100,0
Total	1331	98,5	100,0	
Perdidos sistema	20	1,5		
Total	1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16A. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, pasó de trabajar a tiempo completo a trabajar a tiempo parcial					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1336	89,2	97,5	97,5
	Sí	34	2,3	2,5	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P54A. [Madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, pasó de trabajar a tiempo completo a trabajar a tiempo parcial					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1071	79,3	84,6	84,6
	Sí	195	14,4	15,4	100,0
	Total	1266	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	85	6,3		
Total		1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16B. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, redujo su jornada semanal en unas pocas horas (sin pasar a trabajar a tiempo parcial)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1344	89,8	98,1	98,1
	Sí	26	1,7	1,9	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P54B. [Madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, redujo su jornada semanal en unas pocas horas (sin pasar a trabajar a tiempo parcial)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	984	72,8	77,7	77,7
	Sí	282	20,9	22,3	100,0
	Total	1266	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	85	6,3		
Total		1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16C. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, solicitó trabajar con un horario más flexible					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1317	88,0	96,1	96,1
	Sí	53	3,5	3,9	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P54C. [Madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, solicitó trabajar con un horario más flexible					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1141	84,5	90,1	90,1
	Sí	124	9,2	9,8	100,0
	Total	1265	93,6	100,0	
Perdidos	Sistema	86	6,4		
Total		1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16D. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, solicitó un cambio de turno a un turno más compatible con el cuidado del niño/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1335	89,2	97,4	97,4
	Sí	35	2,3	2,6	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P54D. [Madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, solicitó un cambio de turno a un turno más compatible con el cuidado del niño/a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1178	87,2	93,0	93,0
	Sí	88	6,5	7,0	100,0
	Total	1266	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	85	6,3		
Total		1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16E. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, pasó de tener jornada partida a tener jornada continua					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1365	91,2	99,6	99,6
	Sí	5	,3	,4	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P54E. [madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, pasó de tener jornada partida a tener jornada continua					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1211	89,6	95,7	95,7
	Sí	55	4,1	4,3	100,0
	Total	1266	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	85	6,3		
Total		1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16F. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, empezó a utilizar por primera vez, o más que antes, el teletrabajo (trabajar desde casa)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1337	89,3	97,6	97,6
	Sí	33	2,2	2,4	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P54F. [Madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, empezó a utilizar por primera vez, o más que antes, el teletrabajo (trabajar desde casa)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1226	90,7	96,8	96,8
	Sí	40	3,0	3,2	100,0
	Total	1266	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	85	6,3		
Total		1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16G. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, intentó realizar menos horas extra y menos viajes de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1249	83,4	91,2	91,2
	Sí	121	8,1	8,8	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P54G. [Madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, intentó realizar menos horas extra y menos viajes de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1186	87,8	93,7	93,7
	Sí	80	5,9	6,3	100,0
	Total	1266	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	85	6,3		
Total		1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16H. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, adoptó otras medidas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1336	89,2	97,5	97,5
	Sí	34	2,3	2,5	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

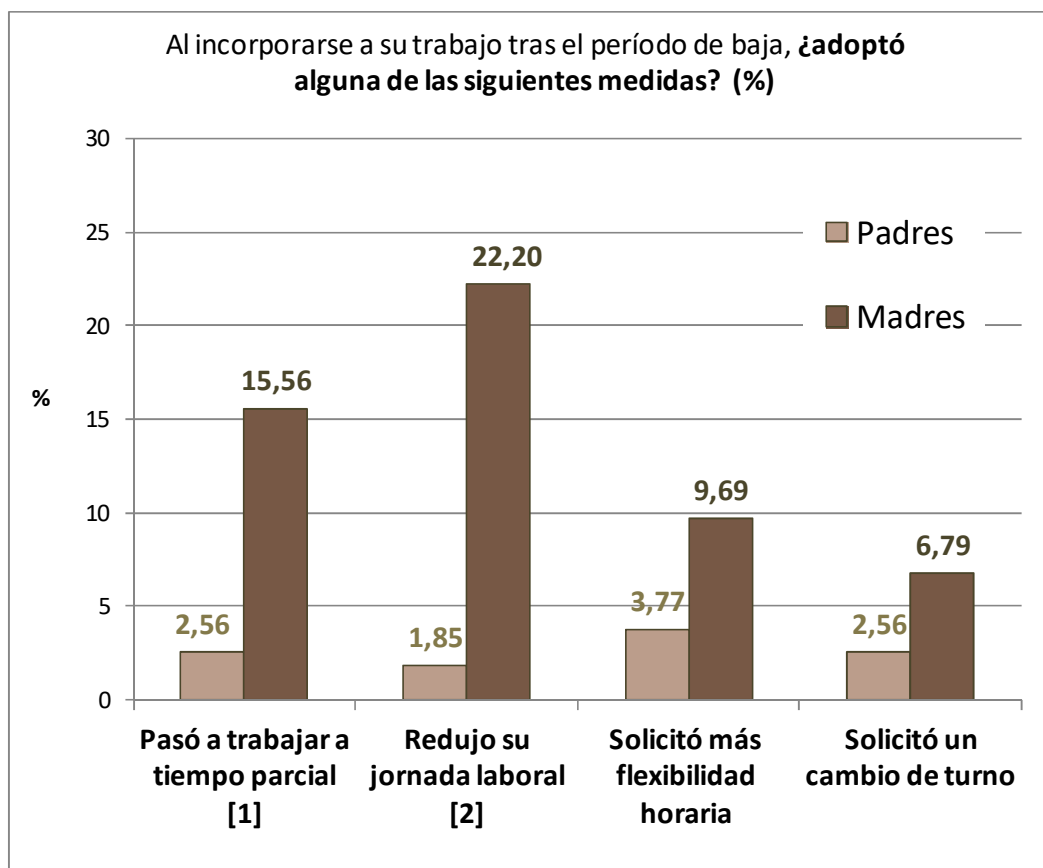
P54H. [Madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, adoptó otras medidas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1201	88,9	94,9	94,9
	Sí	65	4,8	5,1	100,0
	Total	1266	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	85	6,3		
Total		1351	100,0		

Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P16I. [Padre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, siguió igual que antes (no tomó ninguna medida)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	272	18,2	19,9	19,9
	Sí	1098	73,3	80,1	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		

Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

P54I. [Madre] Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, siguió igual que antes (no tomó ninguna medida)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	718	53,1	56,7	56,7
	Sí	548	40,6	43,3	100,0
	Total	1266	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	85	6,3		
Total		1351	100,0		



Notas: [1] "Pasó de trabajar a tiempo completo a trabajar a tiempo parcial". [2] "Redujo su jornada semanal en unas pocas horas (sin pasar a trabajar a tiempo parcial)"

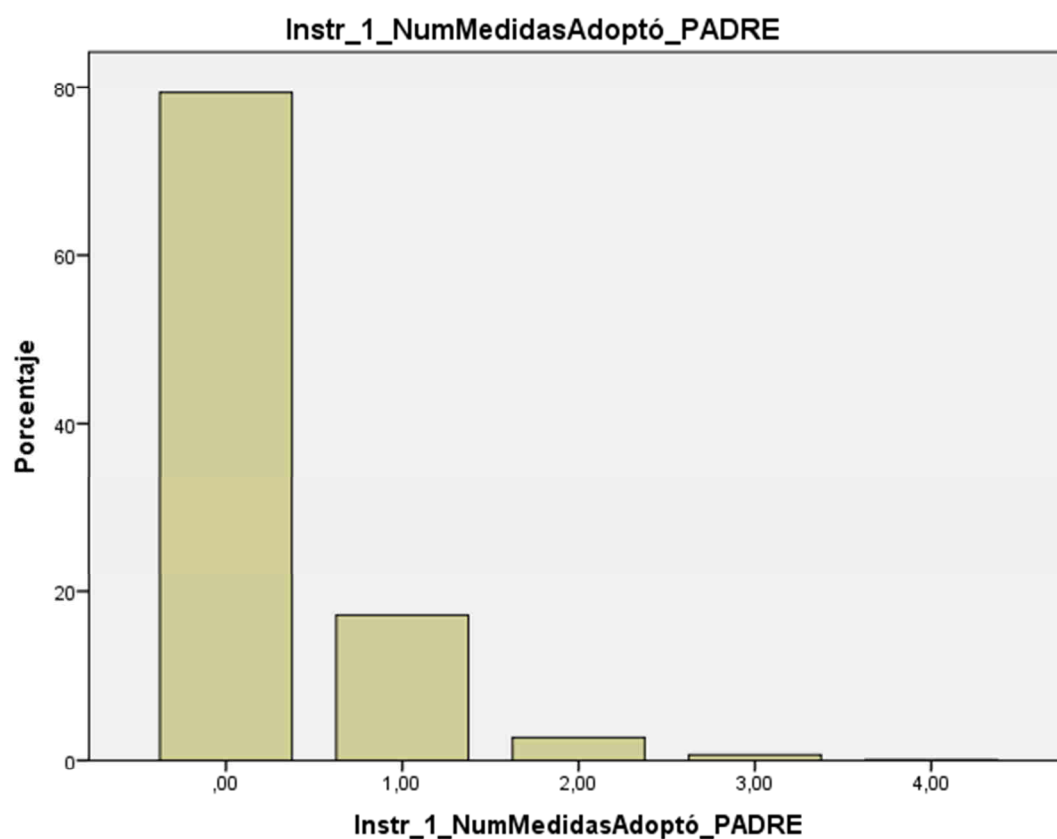
Filtro: padres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

Instrumento 1. "Número de medidas que adoptó tras reincorporación" (PADRE)

Este instrumento se construye sumando todos los ítems que la persona entrevistada haya señalado en la **pregunta 16**. Es decir, que recoge el número de medidas de conciliación (de un total de 8) que la persona encuestada utilizó al reincorporarse a su trabajo tras la baja.

Interpretación: rango 1-8; cuanto mayor el valor mayor es el grado en que la persona encuestada intentó conciliar su vida laboral y familiar cuando tuvo que reincorporarse a su trabajo tras el nacimiento del hijo de referencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nº de medidas:	0	1087	72,6	79,3	79,3
	1	236	15,8	17,2	96,6
	2	37	2,5	2,7	99,3
	3	9	,6	,7	99,9
	4	1	,1	,1	100,0
	Total	1370	91,5	100,0	
Perdidos	Sistema	127	8,5		
Total		1497	100,0		



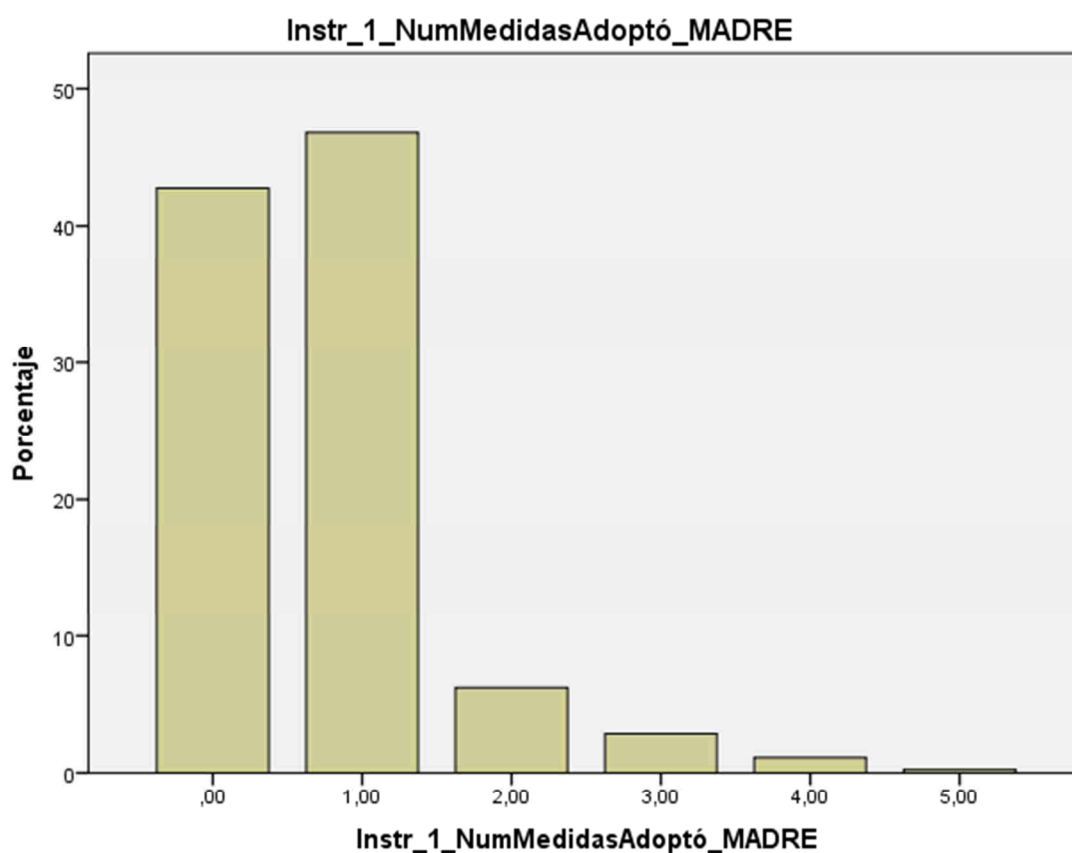
Filtro: madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo de referencia

Instrumento 1. “Número de medidas que adoptó tras reincorporación” (MADRE)

Este instrumento se construye sumando todos los ítems que la persona entrevistada haya señalado en la **pregunta 54**. Es decir, que recoge el número de medidas de conciliación (de un total de 8) que la persona encuestada utilizó al reincorporarse a su trabajo tras la baja.

Interpretación: rango 1-8; cuanto mayor el valor mayor es el grado en que la persona encuestada intentó conciliar su vida laboral y familiar cuando tuvo que reincorporarse a su trabajo tras el nacimiento del hijo de referencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nº de medidas:	0	541	40,0	42,7	42,7
	1	592	43,8	46,8	89,6
	2	79	5,8	6,2	95,8
	3	36	2,7	2,8	98,7
	4	14	1,0	1,1	99,8
	5	3	,2	,2	100,0
	Total	1265	93,6	100,0	
Perdidos	Sistema	86	6,4		
Total		1351	100,0		



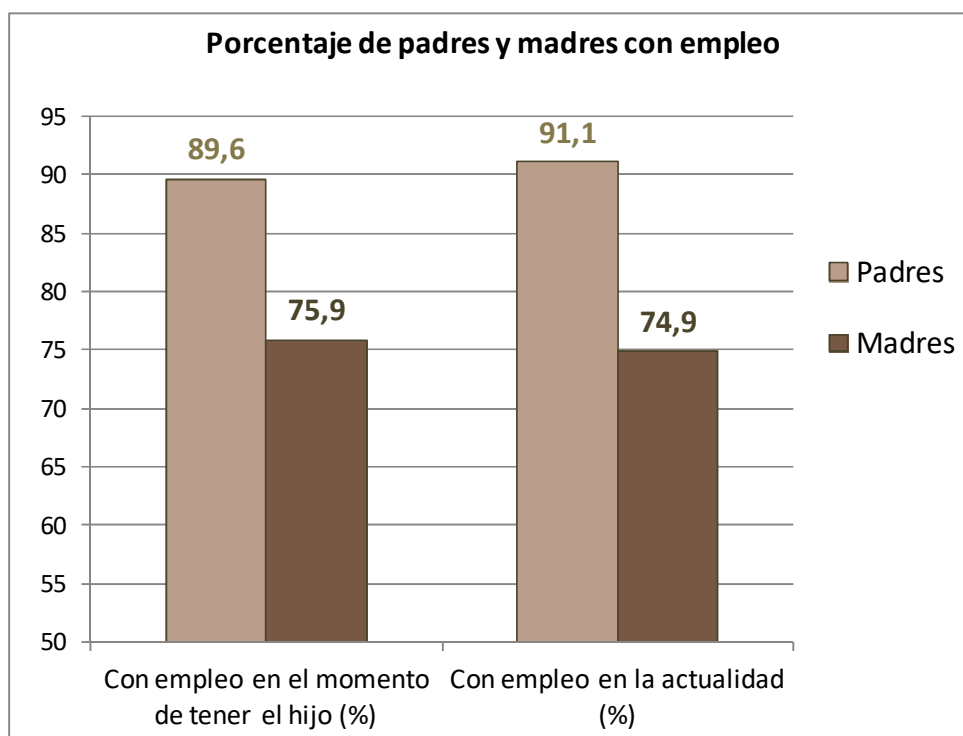
EMPLEO EN LA ACTUALIDAD

Filtro: sub-muestra de padres

P17. ¿En qué situación laboral se encuentra usted en la actualidad? (PADRE)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación:	Tengo un empleo	1521	91,1	91,4	91,4
	Estoy en paro	103	6,2	6,2	97,5
	Me dedico al cuidado del hogar exclusivamente	6	,4	,4	97,9
	Otra situación	35	2,1	2,1	100,0
	Total	1665	99,7	100,0	
Perdidos	Sistema	5	,3		
Total		1670	100,0		

Filtro: sub-muestra de madres

P55. ¿En qué situación laboral se encuentra usted en la actualidad? (MADRE)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación:	Tengo un empleo	1334	74,9	76,1	76,1
	Estoy en paro	225	12,6	12,8	89,0
	Me dedico al cuidado del hogar exclusivamente	150	8,4	8,6	97,5
	Otra situación	43	2,4	2,5	100,0
	Total	1752	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	29	1,6		
Total		1781	100,0		



Filtro: padres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P18. Si tiene usted empleo, ¿cuál es su situación profesional? (PADRE)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación profesional:	Asalariado del sector Público	292	19,2	19,3	19,3
	Asalariado del sector Privado	972	63,9	64,2	83,4
	Empresario o profesional con asalariados	80	5,3	5,3	88,7
	Profesional o trabajador autónomo sin asalariados	120	7,9	7,9	96,6
	Persona que trabaja en el negocio familiar	18	1,2	1,2	97,8
	Otra situación	33	2,2	2,2	100,0
	Total	1515	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,4		
Total		1521	100,0		

Filtro: madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P56. Si tiene usted empleo, ¿cuál es su situación profesional? (Madre)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Situación profesional:	Asalariada del sector Público	312	23,4	23,7	23,7
	Asalariada del sector Privado	877	65,7	66,6	90,3
	Empresaria o profesional con asalariados	25	1,9	1,9	92,2
	Profesional o trabajadora autónoma sin asalariados	49	3,7	3,7	95,9
	Persona que trabaja en el negocio familiar	16	1,2	1,2	97,1
	Otra situación	38	2,8	2,9	100,0
	Total	1317	98,7	100,0	
Perdidos	Sistema	17	1,3		
Total		1334	100,0		

Filtro: padres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P19a. Si tiene usted empleo, ¿cuál es el SECTOR de actividad correspondiente a su empleo principal? (PADRES)			
(Ordenados de mayor a menor concentración)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Otros sectores	182	12,0	12,4
Transporte y almacenamiento	147	9,7	10,0
Construcción	143	9,4	9,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	132	8,7	9,0
Otros servicios	121	8,0	8,2
Administración Pública y defensa; Seg. Social; organismos extraterritoriales	119	7,8	8,1
Comercio por mayor y por menor; reparación vehículos motor	111	7,3	7,6
Información y comunicaciones	103	6,8	7,0
Actividades financieras y de seguros	83	5,5	5,7
Hostelería (alojamientos, restauración, etc.)	62	4,1	4,2
Industria manufacturera	58	3,8	4,0
Educación	52	3,4	3,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	46	3,0	3,1
Actividades administrativas y servicios auxiliares	33	2,2	2,2
Suministro energía eléctrica, gas, agua, actividades saneamiento, residuos...	25	1,6	1,7
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18	1,2	1,2
Actividades inmobiliarias	16	1,1	1,1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, industrias extractivas	10	,7	,7
Servicios de personal doméstico	6	,4	,4
Total válidos	1467	96,4	100,0
Perdidos Sistema	54	3,6	
Total	1521	100,0	

Filtro: madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P57a. Si tiene usted empleo, ¿cuál es el SECTOR de actividad correspondiente a su empleo principal? (MADRES)			
(Ordenados de mayor a menor concentración)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Actividades sanitarias y de servicios sociales	178	13,3	13,8
Otros sectores	163	12,2	12,7
Educación	134	10,0	10,4
Otros servicios	118	8,8	9,2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	95	7,1	7,4
Comercio por mayor y por menor; reparación vehículos motor	90	6,7	7,0
Actividades financieras y de seguros	87	6,5	6,8
Actividades administrativas y servicios auxiliares	84	6,3	6,5
Hostelería (alojamientos, restauración, etc.)	69	5,2	5,4
Información y comunicaciones	57	4,3	4,4
Administración Pública y defensa; Seg. Social; organismos extraterritoriales	53	4,0	4,1
Servicios de personal doméstico	51	3,8	4,0
Construcción	26	1,9	2,0
Transporte y almacenamiento	24	1,8	1,9
Industria manufacturera	18	1,3	1,4
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17	1,3	1,3
Suministro energía eléctrica, gas, agua, actividades saneamiento, residuos...	9	,7	,7
Actividades inmobiliarias	8	,6	,6
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, industrias extractivas	6	,4	,5
Total válidos	1287	96,5	100,0
Perdidos Sistema	47	3,5	
Total	1334	100,0	

Filtro: padres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P19b. Si tiene usted empleo, ¿cuál es la <u>OCUPACIÓN</u> correspondiente a su empleo principal? (PADRES)			
(Ordenados de mayor a menor concentración)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Otras ocupaciones	247	16,2	18,1
Directores y gerentes	197	13,0	14,5
Otros técnicos/profesionales científicos e intelectuales	124	8,2	9,1
Técnicos/profesionales de apoyo	118	7,8	8,7
Conductores y operadores de maquinaria móvil	96	6,3	7,1
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	82	5,4	6,0
Empleados de oficina que no atienden al público	77	5,1	5,7
Trabajadores cualificados de la construcción	72	4,7	5,3
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	69	4,5	5,1
Técnicos/profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	65	4,3	4,8
Empleados de oficina que atienden al público	57	3,7	4,2
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	34	2,2	2,5
Ocupaciones militares	31	2,0	2,3
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	28	1,8	2,1
Trabajadores no cualificados en servicios	25	1,6	1,8
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	23	1,5	1,7
Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras, transportes	12	,8	,9
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4	,3	,3
Total válidos	1361	89,5	100,0
Perdidos Sistema	160	10,5	
Total	1521	100,0	

Filtro: madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P57b. Si tiene usted empleo, ¿cuál es la <u>OCUPACIÓN</u> correspondiente a su empleo principal? (MADRES)			
(Ordenados de mayor a menor concentración)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Otras ocupaciones	203	15,2	17,0
Técnicos/profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	169	12,7	14,1
Empleados de oficina que no atienden al público	162	12,1	13,5
Empleados de oficina que atienden al público	137	10,3	11,5
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	105	7,9	8,8
Otros técnicos/profesionales científicos e intelectuales	101	7,6	8,4
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	99	7,4	8,3
Técnicos/profesionales de apoyo	79	5,9	6,6
Directores y gerentes	71	5,3	5,9
Trabajadores no cualificados en servicios	23	1,7	1,9
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	21	1,6	1,8
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	7	,5	,6
Trabajadores cualificados de la construcción	6	,4	,5
Conductores y operadores de maquinaria móvil	5	,4	,4
Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras, transportes	4	,3	,3
Ocupaciones militares	3	,2	,3
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	1	,1	,1
Total válidos	1196	89,7	100,0
Perdidos Sistema	138	10,3	
Total	1334	100,0	

Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

Padres					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P20. Aproximadamente, ¿qué número de empleados tiene la empresa u organización en la que trabaja usted?	1255	1,0	5,0	3,550	1,5051
P21. Aproximadamente, ¿cuál es su antigüedad en la empresa/organización actual? (Años)	1228	,0	60,0	10,017	7,0703

Filtro: madres asalariadas en el momento de realizar la encuesta

Madres					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P58. Aproximadamente, ¿qué número de empleados tiene la empresa u organización en la que trabaja usted?	1173	1,0	5,0	3,622	1,4962
P59. Aproximadamente, ¿cuál es su antigüedad en la empresa/organización actual? (Años)	1162	,0	40,0	9,451	6,0743

Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

P22. ¿Qué tipo de contrato o relación laboral tiene? (PADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato:	Contrato indefinido	1094	86,6	87,5	87,5
	Contrato temporal	157	12,4	12,5	100,0
	Total	1251	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	13	1,0		
Total		1264	100,0		

P23. ¿Qué tipo de dedicación tiene en su puesto de trabajo? (PADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dedicación:	Tiempo completo	1200	94,9	96,0	96,0
	Tiempo parcial	50	4,0	4,0	100,0
	Total	1250	98,9	100,0	
Perdidos	Sistema	14	1,1		
Total		1264	100,0		

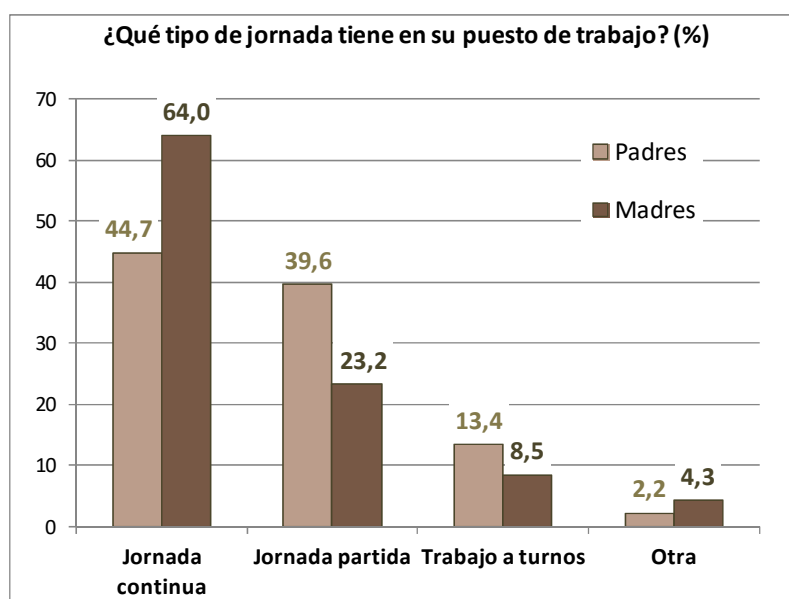
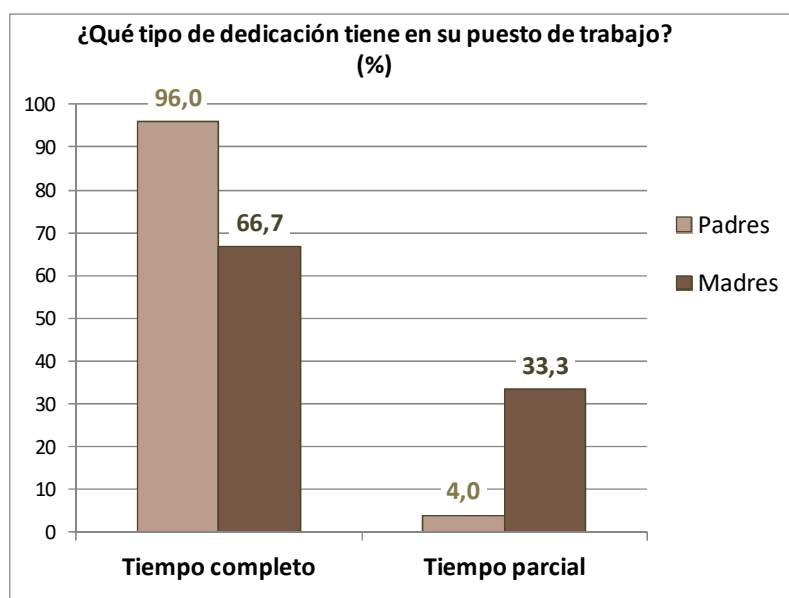
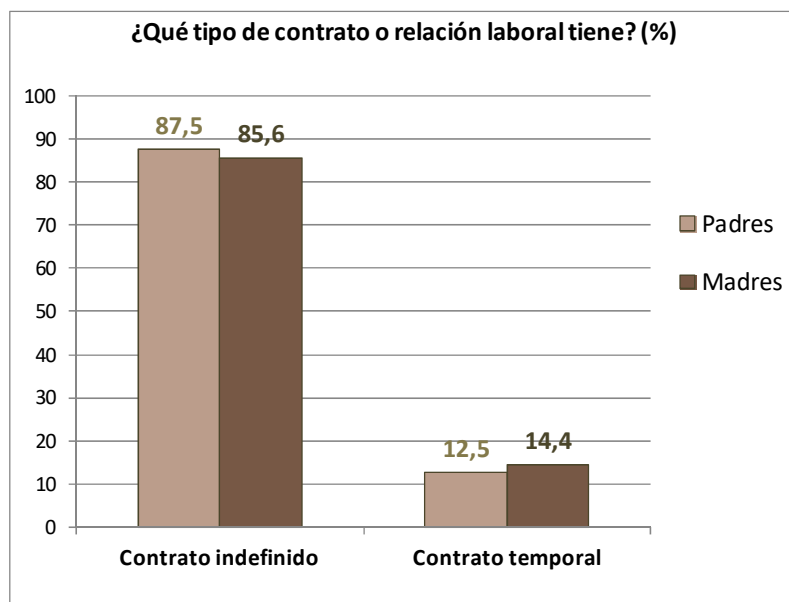
P24. ¿Qué tipo de jornada tiene en su puesto de trabajo? (PADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Jornada:	Jornada continua	562	44,5	44,7	44,7
	Jornada partida	498	39,4	39,6	84,4
	Trabajo a turnos	168	13,3	13,4	97,8
	Otra	28	2,2	2,2	100,0
	Total	1256	99,4	100,0	
Perdidos	Sistema	8	,6		
Total		1264	100,0		

Filtro: madres asalariadas en el momento de realizar la encuesta

P60. ¿Qué tipo de contrato o relación laboral tiene? (MADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato:	Contrato indefinido	1007	84,7	85,6	85,6
	Contrato temporal	170	14,3	14,4	100,0
	Total	1177	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	12	1,0		
Total		1189	100,0		

P61. ¿Qué tipo de dedicación tiene en su puesto de trabajo? (MADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dedicación:	Tiempo completo	760	63,9	66,7	66,7
	Tiempo parcial	379	31,9	33,3	100,0
	Total	1139	95,8	100,0	
Perdidos	Sistema	50	4,2		
Total		1189	100,0		

P62. ¿Qué tipo de jornada tiene en su puesto de trabajo? (MADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Jornada:	Jornada continua	757	63,7	64,0	64,0
	Jornada partida	275	23,1	23,2	87,2
	Trabajo a turnos	100	8,4	8,5	95,7
	Otra	51	4,3	4,3	100,0
	Total	1183	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,5		
Total		1189	100,0		

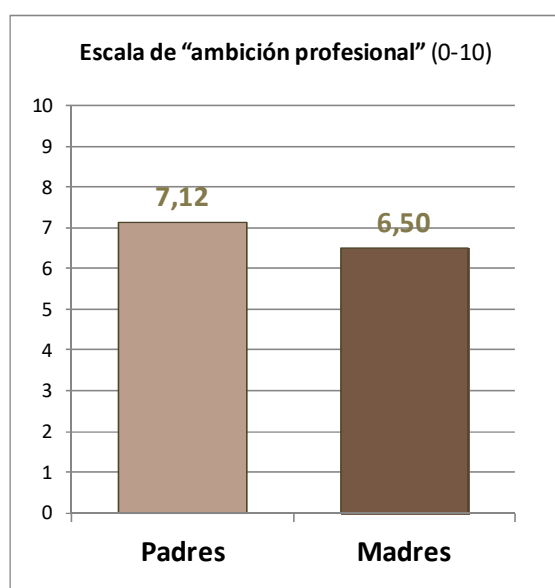
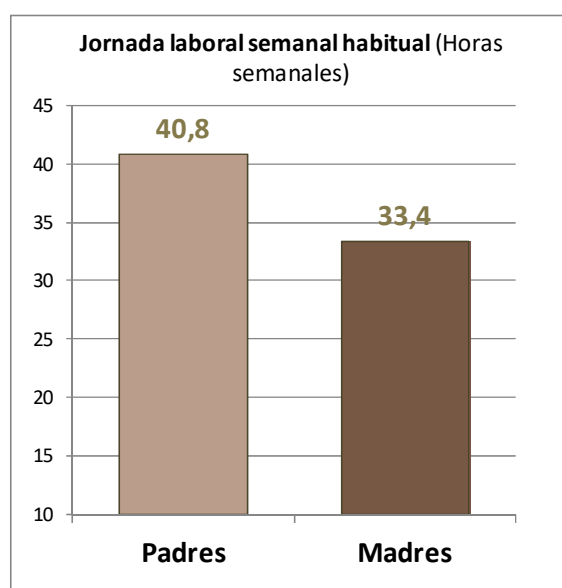


Filtro: padres con empleo en el momento de realizar la encuesta

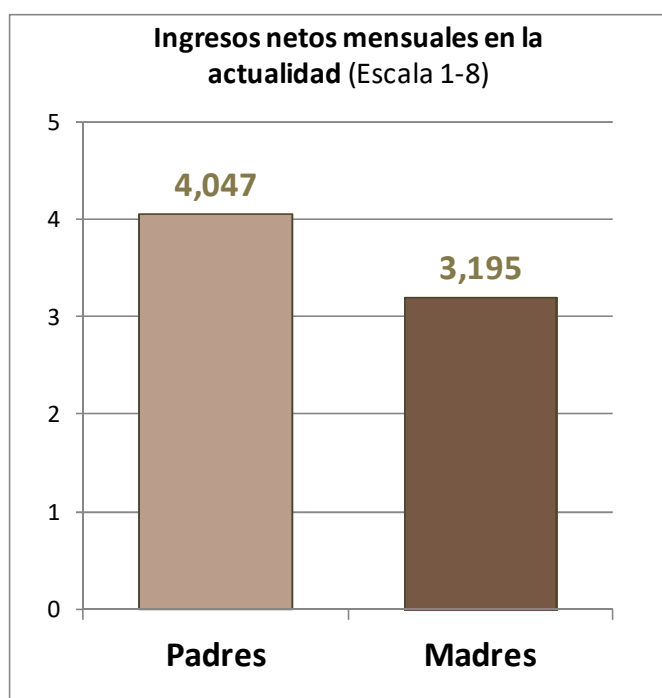
Padres					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P25. Aproximadamente, ¿cuál es su jornada laboral SEMANAL (habitual)?	1469	4,0	112,0	40,801	10,2385
P26. En la siguiente escala de “ ambición profesional ”, que abarca desde 0 (muy poco ambicioso) a 10 (muy ambicioso), ¿en qué casilla se situaría usted?	1502	,0	10,0	7,122	1,9560
P27. ¿Cuáles son sus ingresos NETOS mensuales en la actualidad? (Ingresos por todos los conceptos) Escala de 1 a 8 1 =hasta 600€; 8 = más de 4.000€	1491	1,0	8,0	4,047	1,6378
N válido (por lista)	1434				

Filtro: madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

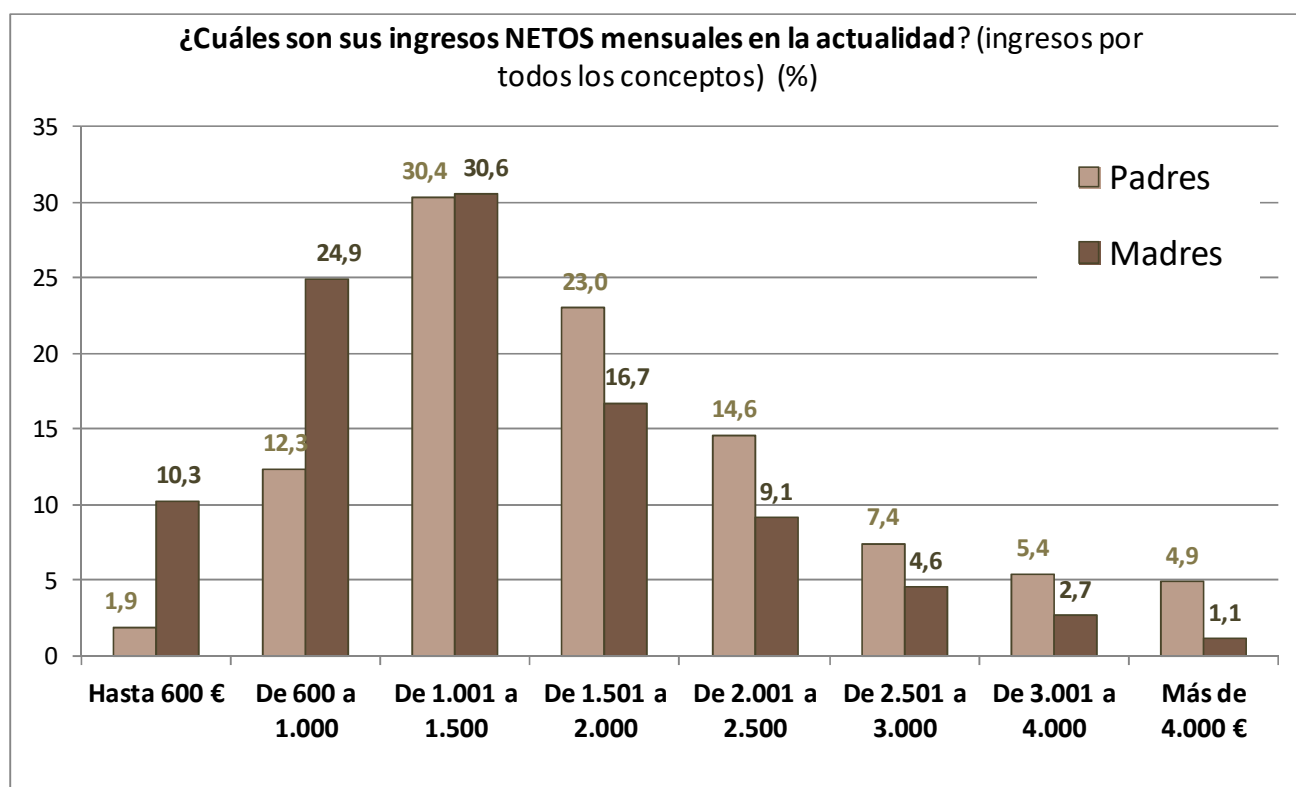
Madres					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P25. Aproximadamente, ¿cuál es su jornada laboral SEMANAL (habitual)?	1320	2,0	70,0	33,388	9,9116
P26. En la siguiente escala de “ ambición profesional ”, que abarca desde 0 (muy poco ambicioso) a 10 (muy ambicioso), ¿en qué casilla se situaría usted?	1320	,0	10,0	6,500	2,0799
P27. ¿Cuáles son SUS INGRESOS NETOS mensuales en la actualidad? (ingresos por todos los conceptos) Escala de 1 a 8 1 =hasta 600€; 8 = más de 4.000€	1315	1,0	8,0	3,195	1,5092
N válido (por lista)	1295				



Brecha de ingresos padres-madres= 21,04%



Escala 1-8: 1=hasta 600€; 2=de 600€ a 1.000€; 3=de 1.001€ a 1.500€; 4=de 1.501€ a 2.000€; 5=de 2.001€ a 2.500€; 6=de 2.501€ a 3.000€; 7=de 3.001€ a 4.000€; 8=más de 4.000€.

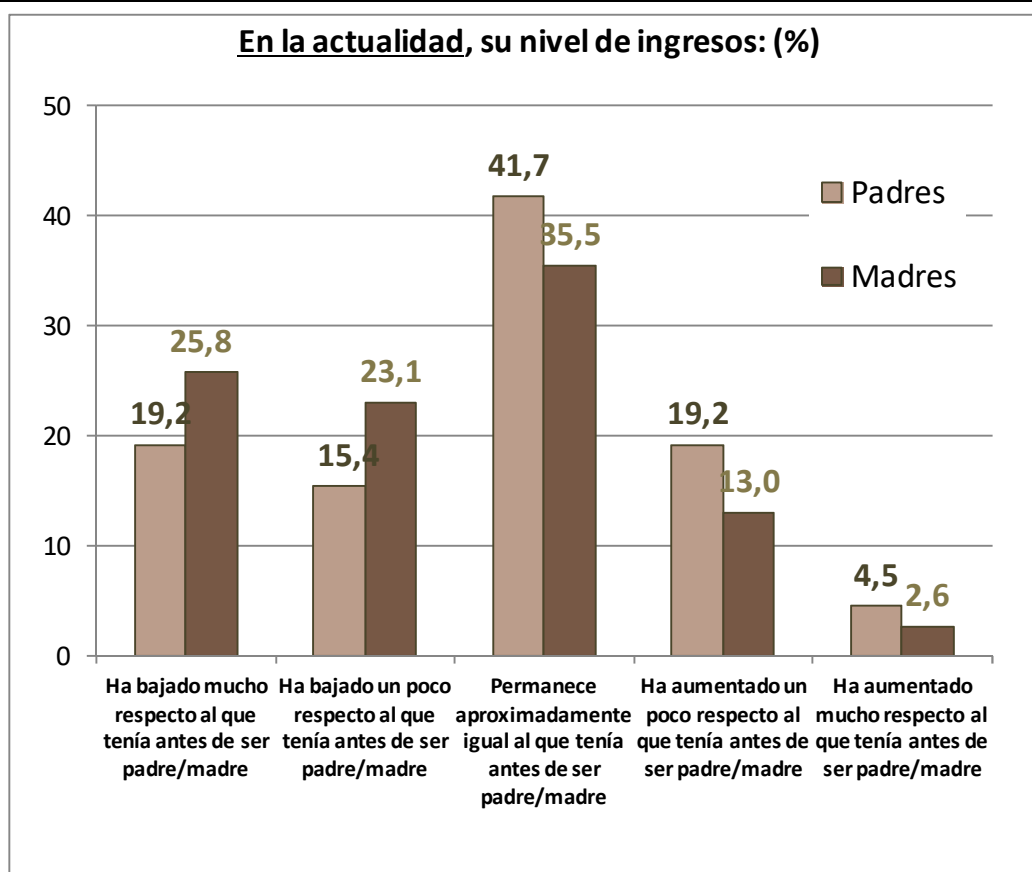


Filtro: padres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P28. En la actualidad, su nivel de ingresos (PADRE):				
	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ha bajado mucho respecto al que tenía antes de ser padre	289	19,0	19,2	19,2
Ha bajado un poco respecto al que tenía antes de ser padre	232	15,3	15,4	34,6
Permanece aproximadamente igual al que tenía antes de ser padre	629	41,4	41,7	76,3
Ha aumentado un poco respecto al que tenía antes de ser padre	289	19,0	19,2	95,5
Ha aumentado mucho respecto al que tenía antes de ser padre	68	4,5	4,5	100,0
Total	1507	99,1	100,0	
Perdidos Sistema	14	,9		
Total	1521	100,0		

Filtro: madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P66. En la actualidad, su nivel de ingresos (MADRE):				
	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ha bajado mucho respecto al que tenía antes de ser madre	342	25,6	25,8	25,8
Ha bajado un poco respecto al que tenía antes de ser madre	306	22,9	23,1	48,8
Permanece aproximadamente igual al que tenía antes de ser madre	471	35,3	35,5	84,3
Ha aumentado un poco respecto al que tenía antes de ser madre	173	13,0	13,0	97,4
Ha aumentado mucho respecto al que tenía antes de ser madre	35	2,6	2,6	100,0
Total	1327	99,5	100,0	
Perdidos Sistema	7	,5		
Total	1334	100,0		



ACTIVIDADES DE CUIDADOS INFANTILES

Filtro: sub-muestra de padres

P29. En el día a día, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupa/ocupaba de las siguientes actividades? (PADRES). Escala de 1 a 5, donde: 1="La madre en gran medida"; 2="La madre algo más"; 3="Ambos igualmente"; 4="El padre algo más"; 5="El padre en gran medida".

Algunas actividades se refieren a los primeros meses o años de vida del niño/a (el hijo/a que le ha llevado el cuestionario a casa). Si hubiera alguna actividad que no es realizada en mayor medida por la madre o el padre (es realizada en mayor medida por la abuela, persona contratada, etc.), aun así interesa conocer quién de los dos –la madre o el padre-, aunque sea ocasionalmente, realiza/realizaba en mayor medida esa actividad.

(Ordenadas de más a menos feminizadas)	N	Mínimo	Máximo	Media*	Desviación estándar
h) Lavar la ropa del niño/a	1638	1,0	5,0	1,724	,9480
g) Comprar la ropa del niño/a	1650	1,0	5,0	1,738	,9278
i) Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1645	1,0	5,0	2,061	,9675
b) Preparar la comida del niño/a	1658	1,0	5,0	2,070	1,2100
q) Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	1650	1,0	5,0	2,262	1,1066
c) Dar de comer al niño/a	1642	1,0	5,0	2,280	,9872
o) Llevar al niño/a al médico	1655	1,0	5,0	2,299	1,0051
n) Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1652	1,0	5,0	2,389	,8420
d) Cambiar los pañales	1599	1,0	5,0	2,430	,8773
r) Llevar/recoger al niño/a al colegio/guardería	1650	1,0	5,0	2,472	1,2316
f) Acostar al niño/a	1644	1,0	5,0	2,475	1,0776
p) Levantarse por la noche	1645	1,0	5,0	2,502	1,1826
l) Leer libros al niño/a	1647	1,0	5,0	2,503	,9659
a) Comprar los alimentos del niño/a	1653	1,0	5,0	2,518	1,2060
e) Bañar al niño/a	1643	1,0	5,0	2,611	1,1872
k) Llevar al niño/a al parque	1652	1,0	5,0	2,741	1,0204
m) Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1642	1,0	5,0	2,798	,7771
j) Jugar con el niño/a en casa	1652	1,0	5,0	2,956	,9072
N válido (por lista)	1496				

* Si la puntuación media para una actividad queda por debajo de 3 ello significa que esa actividad es realizada en mayor medida por las madres.

Filtro: sub-muestra de madres

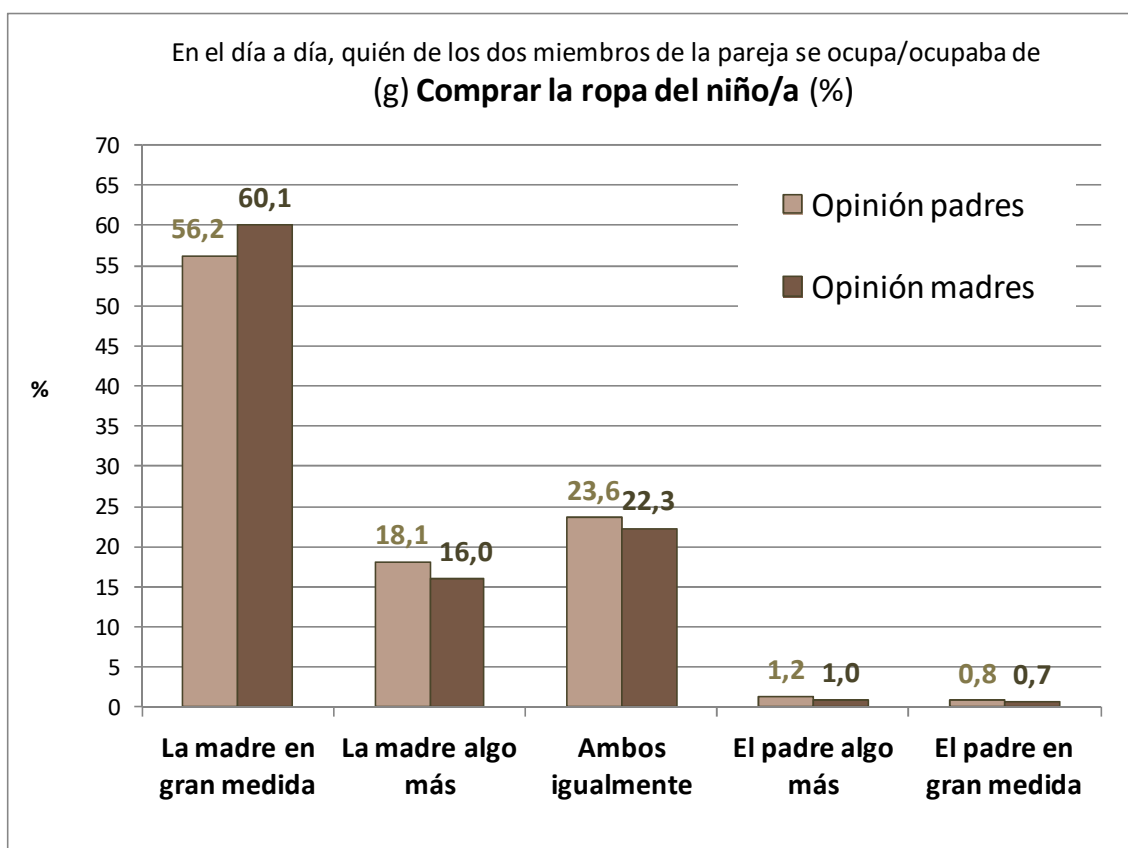
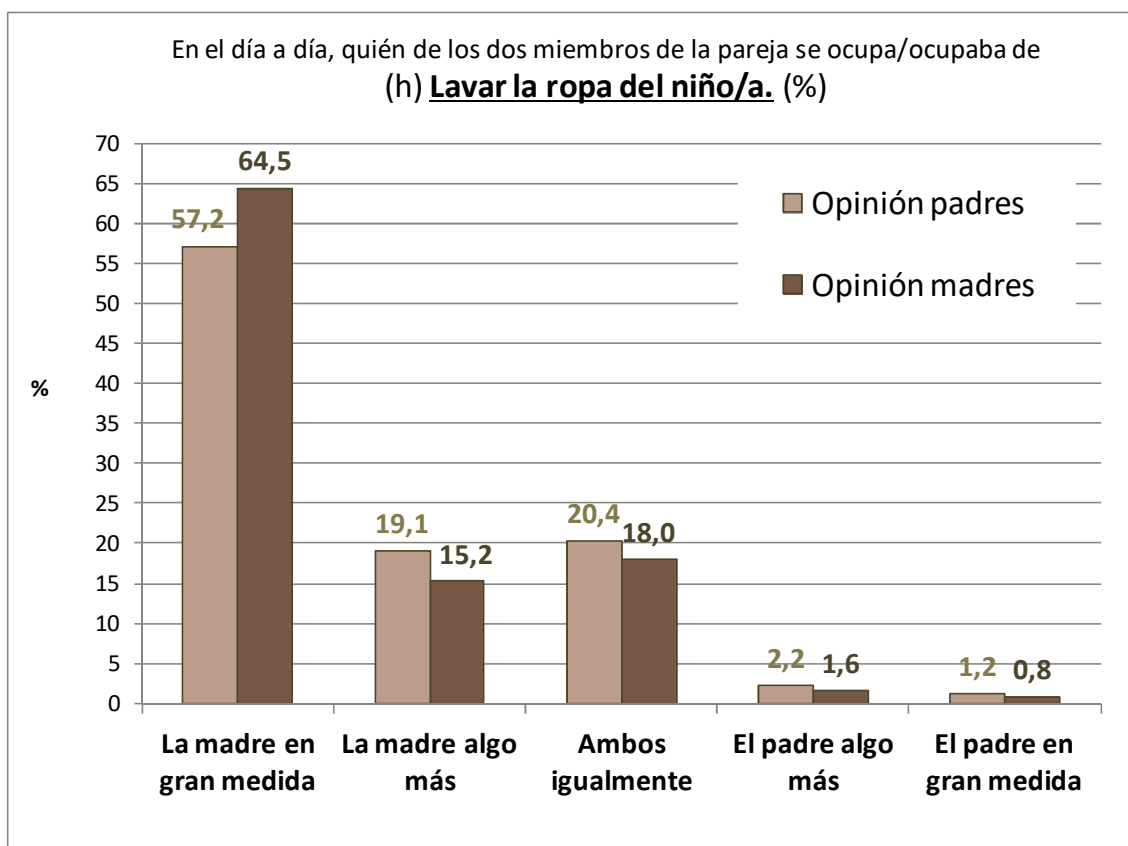
P67. En el día a día, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupa/ocupaba de las siguientes actividades? (MADRES). Escala de 1 a 5, donde: 1="La madre en gran medida"; 2="La madre algo más"; 3="Ambos igualmente"; 4="El padre algo más"; 5="El padre en gran medida".

Algunas actividades se refieren a los primeros meses o años de vida del niño/a (**el hijo/a que le ha llevado el cuestionario a casa**). Si hubiera alguna actividad que no es realizada en mayor medida por la madre o el padre (es realizada en mayor medida por la abuela, persona contratada, etc.), aun así interesa conocer quién de los dos –la madre o el padre-, aunque sea ocasionalmente, realiza/realizaba en mayor medida esa actividad.

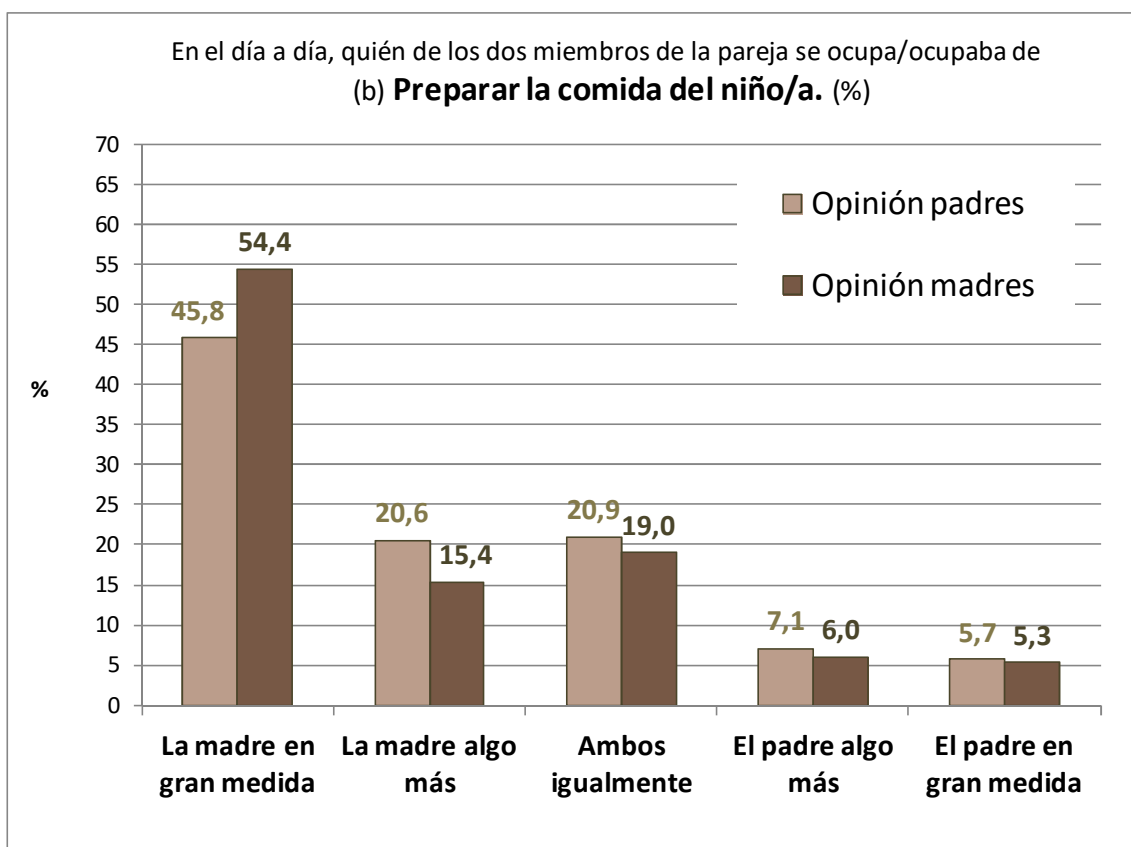
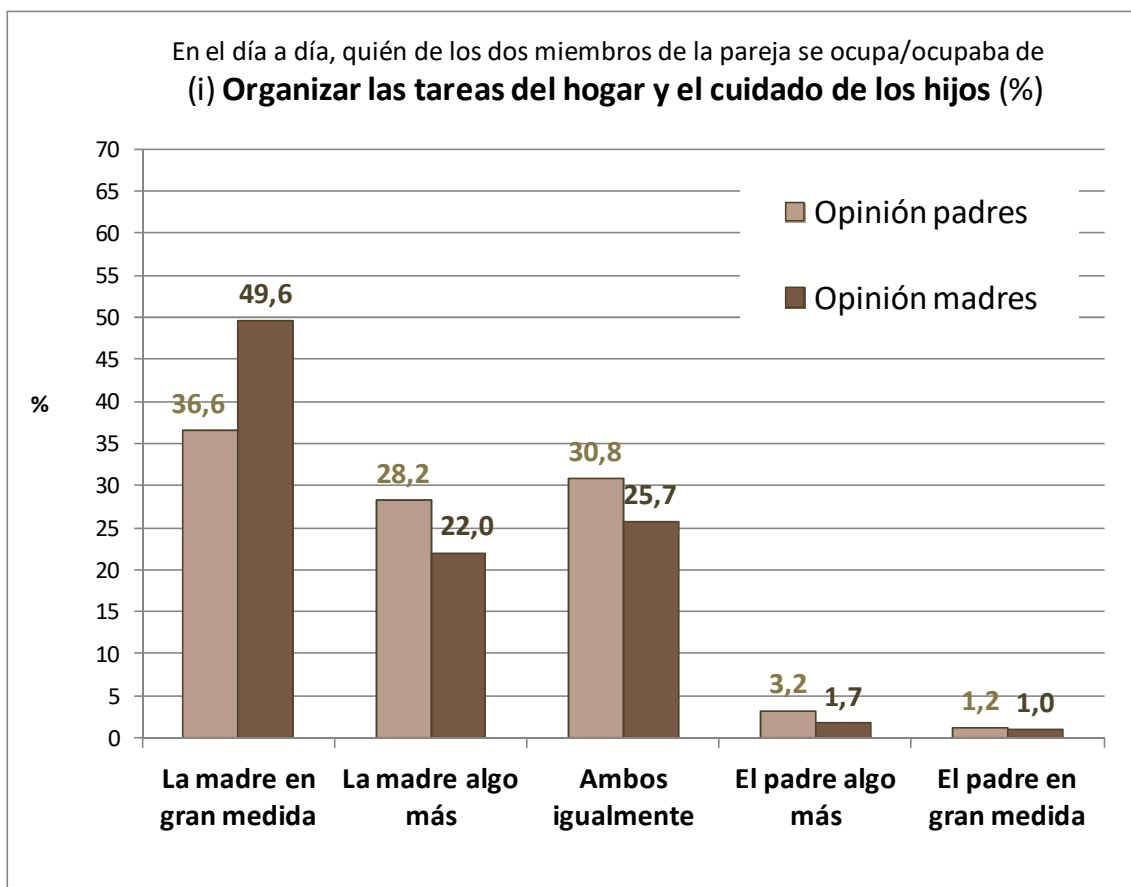
(Ordenadas de más a menos feminizadas)	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
h) Lavar la ropa del niño/a	1755	1,0	5,0	1,560	,8761
g) Comprar la ropa del niño/a	1756	1,0	5,0	1,627	,8838
i) Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1764	1,0	5,0	1,778	,9300
b) Preparar la comida del niño/a	1770	1,0	5,0	1,867	1,1760
c) Dar de comer al niño/a	1753	1,0	5,0	1,996	,9957
o) Llevar al niño/a al médico	1765	1,0	5,0	2,035	1,0182
q) Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	1748	1,0	5,0	2,045	1,1126
n) Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1767	1,0	5,0	2,083	,8872
d) Cambiar los pañales	1713	1,0	5,0	2,162	,9311
p) Levantarse por la noche	1766	1,0	5,0	2,171	1,1589
a) Comprar los alimentos del niño/a	1766	1,0	5,0	2,200	1,2079
f) Acostar al niño/a	1761	1,0	5,0	2,216	1,0930
r) Llevar/recoger al niño/a al colegio/guardería	1761	1,0	5,0	2,277	1,2183
l) Leer libros al niño/a	1757	1,0	5,0	2,351	1,0326
e) Bañar al niño/a	1760	1,0	5,0	2,352	1,2198
k) Llevar al niño/a al parque	1757	1,0	5,0	2,507	1,0980
m) Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1762	1,0	5,0	2,591	,9143
j) Jugar con el niño/a en casa	1764	1,0	5,0	2,756	1,0434
N válido (por lista)	1593				

* Si la puntuación media para una actividad queda por debajo de 3 ello significa que esa actividad es realizada en mayor medida por las madres.

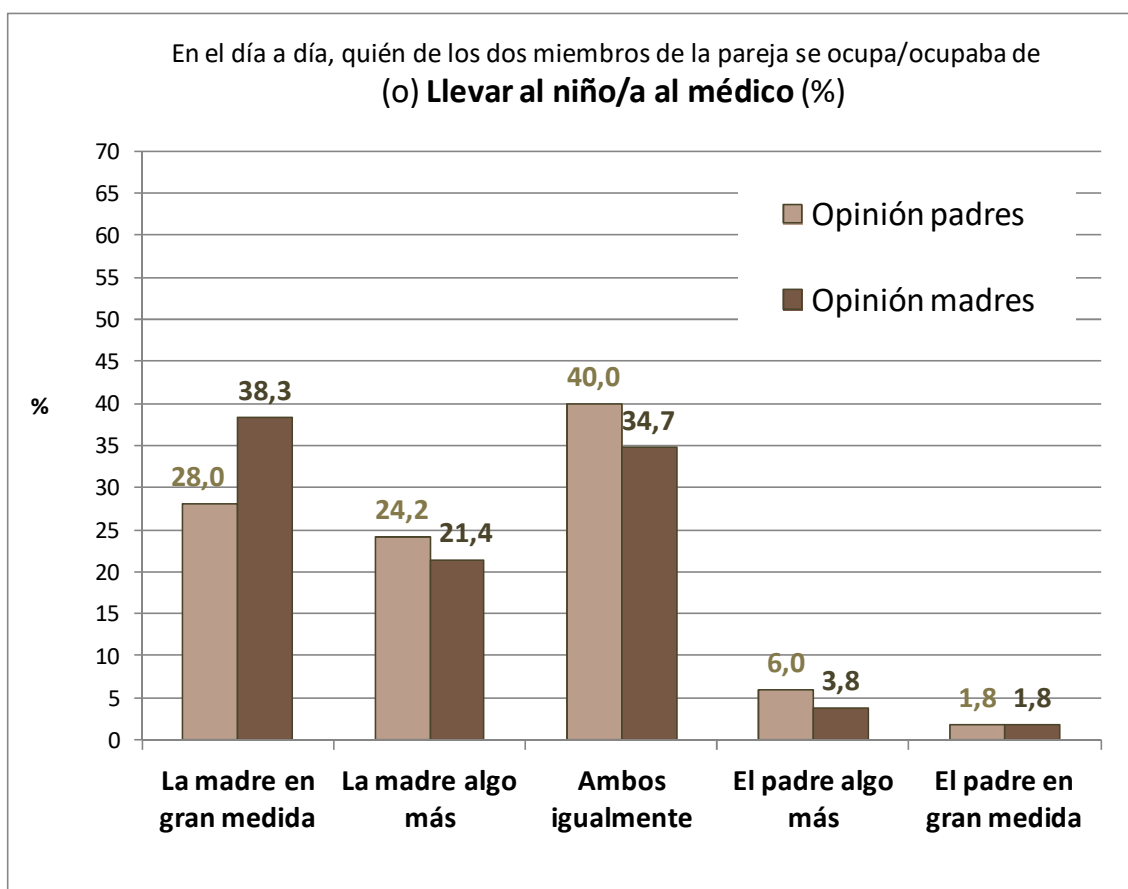
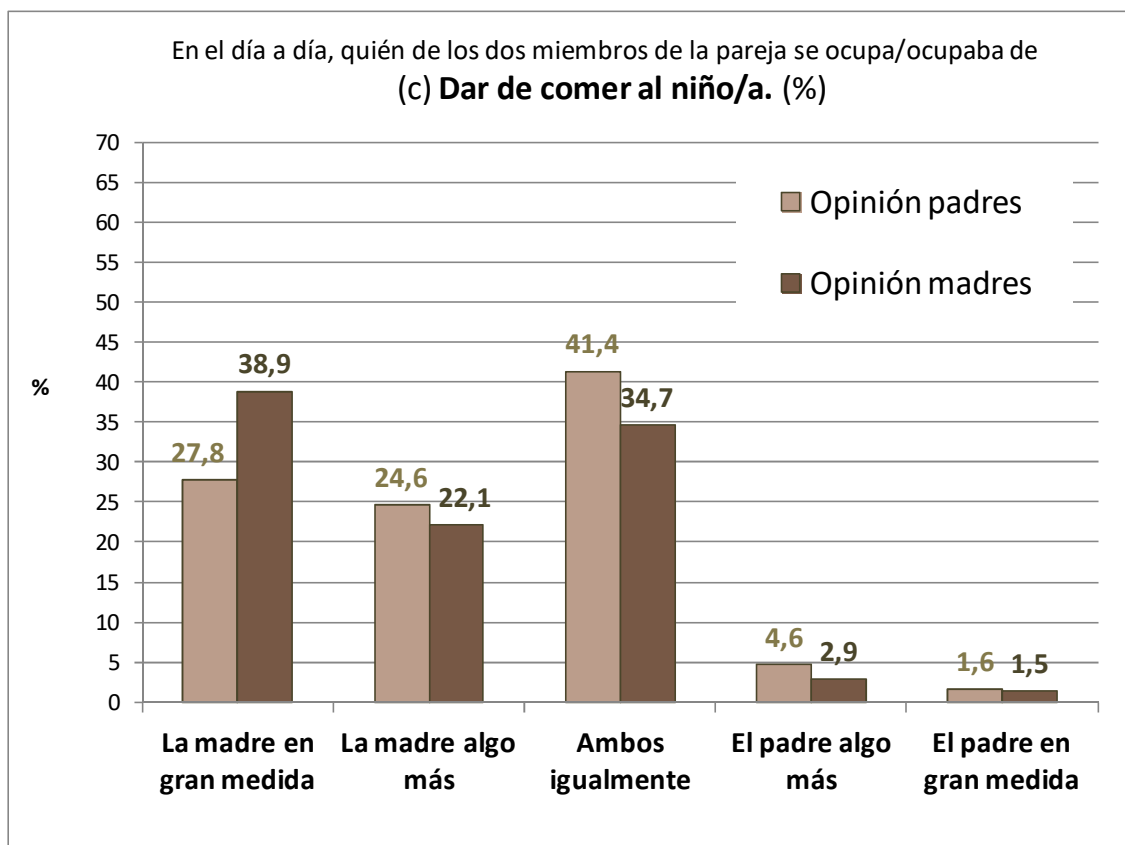
Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



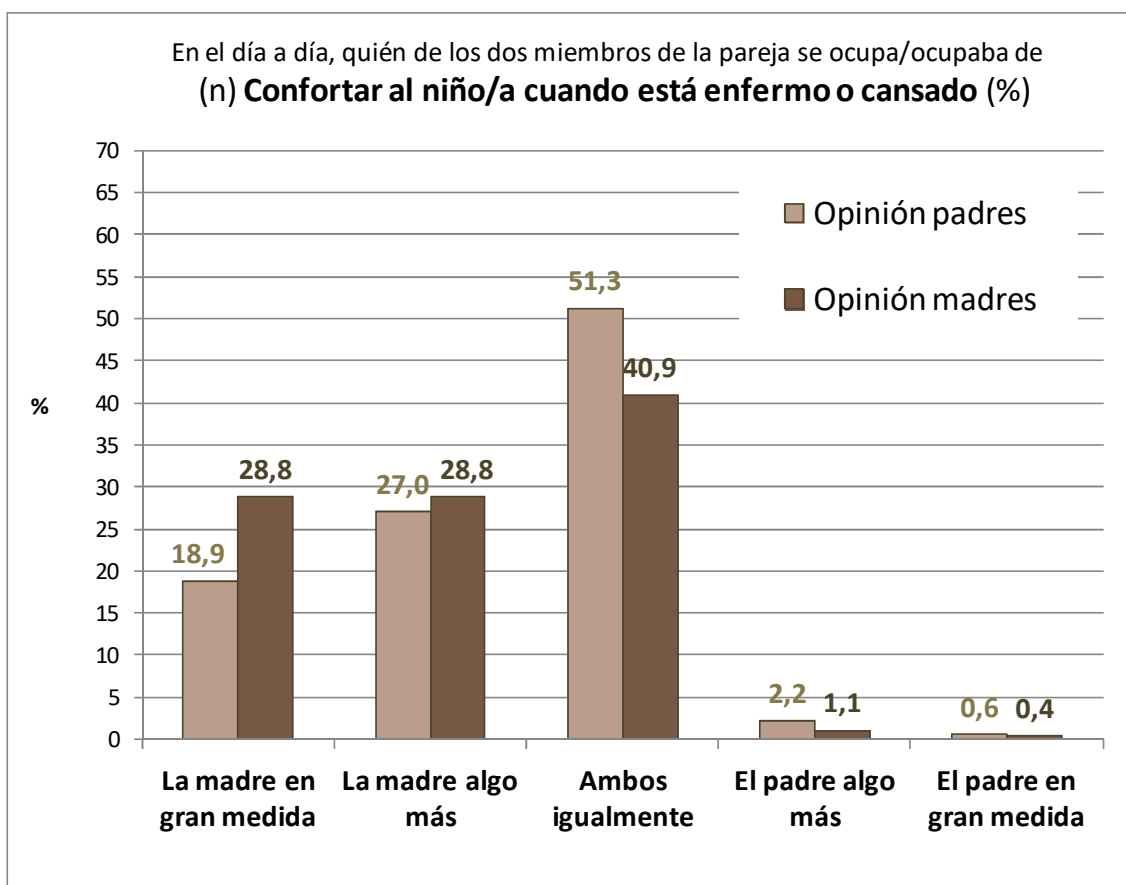
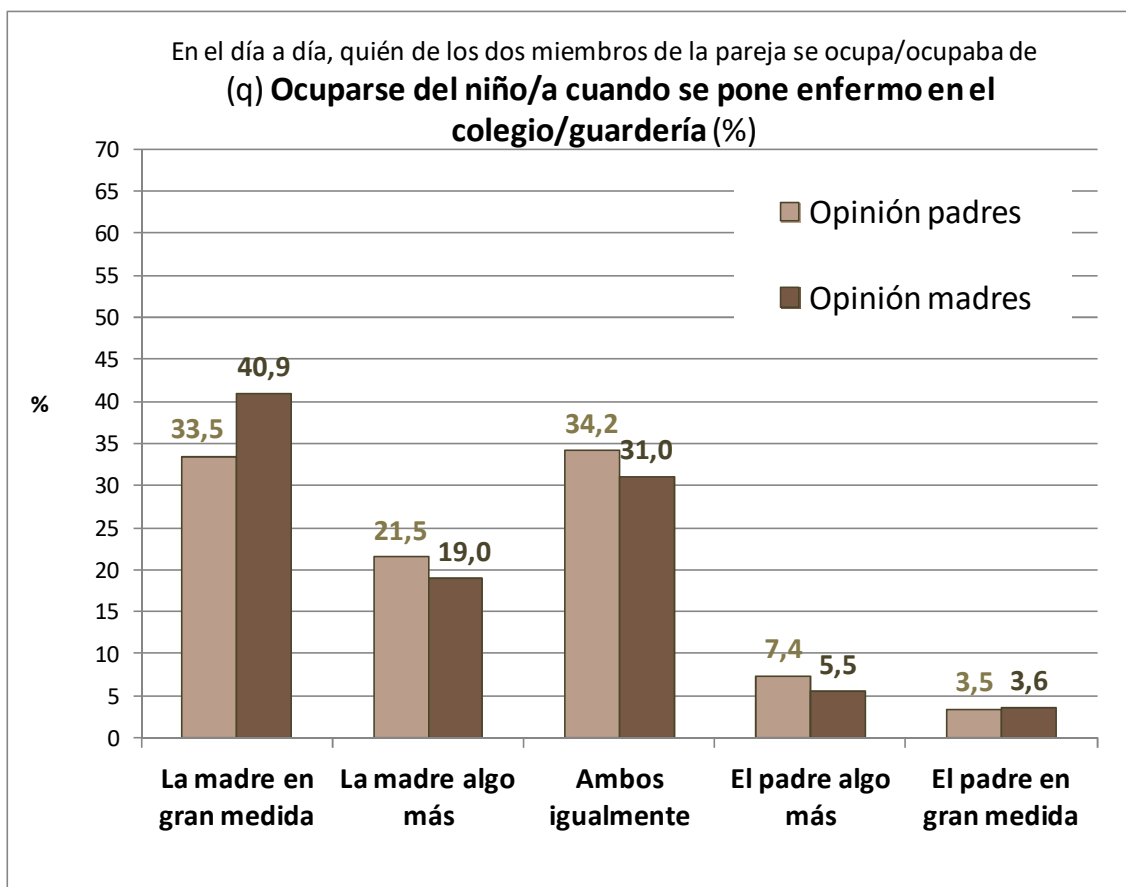
Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



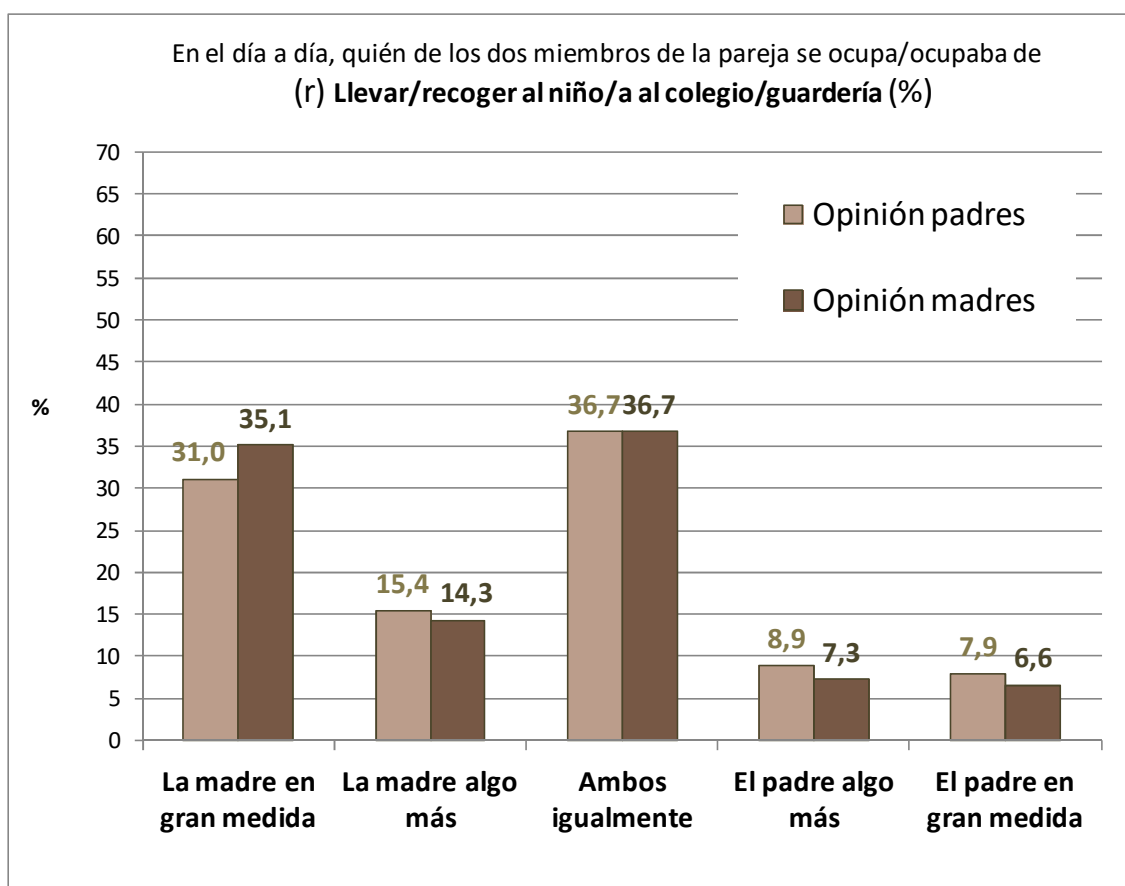
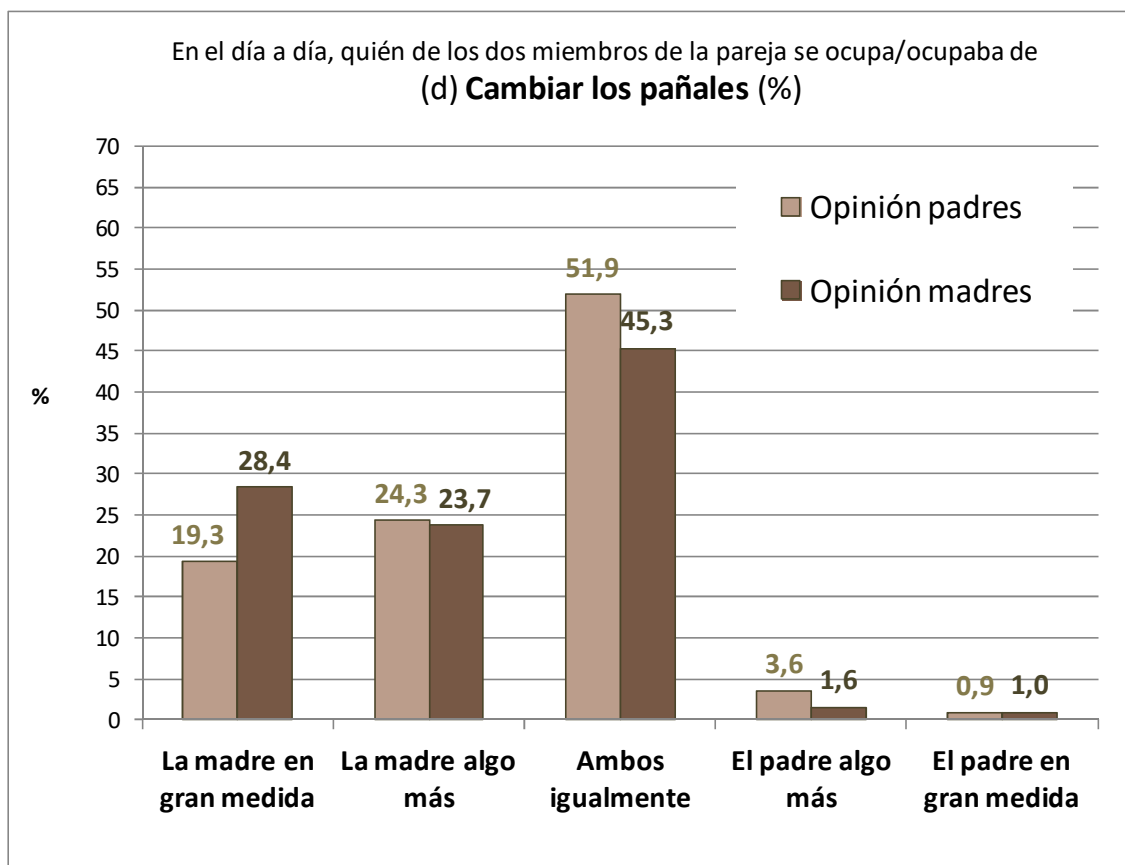
Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



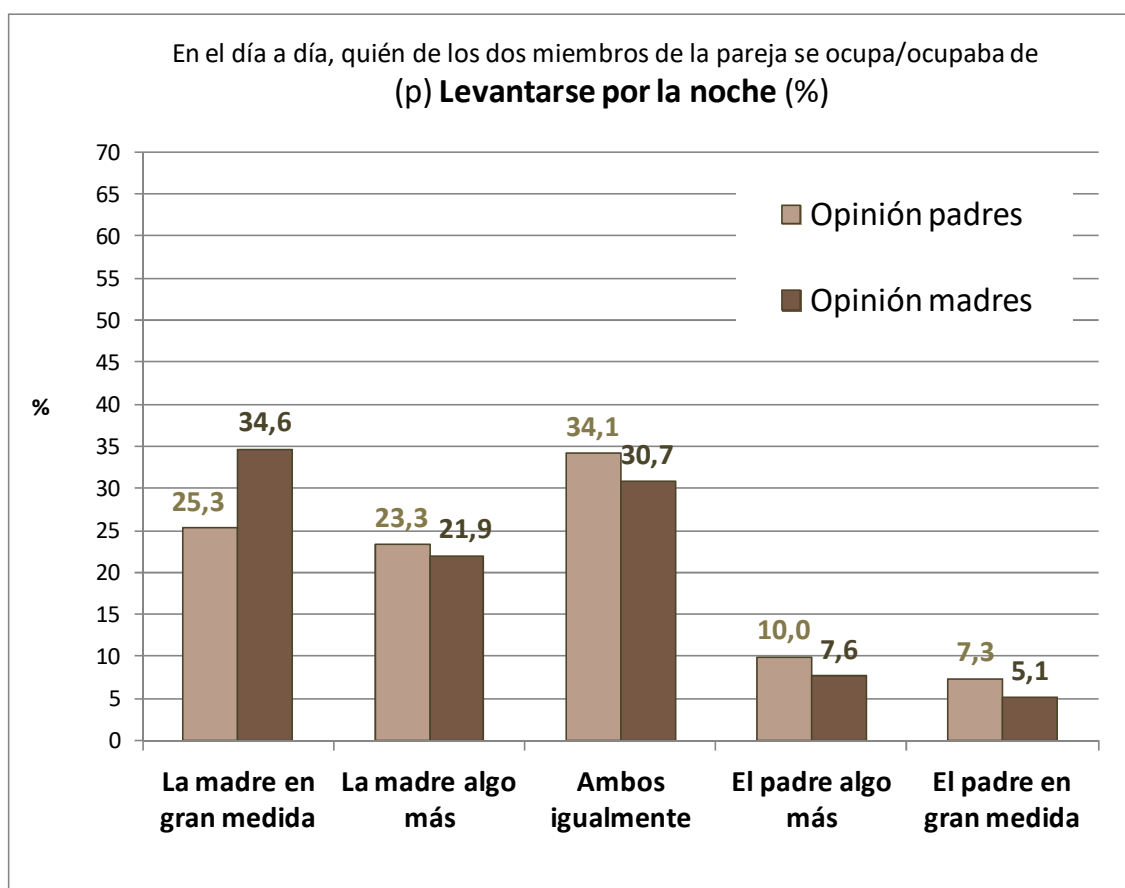
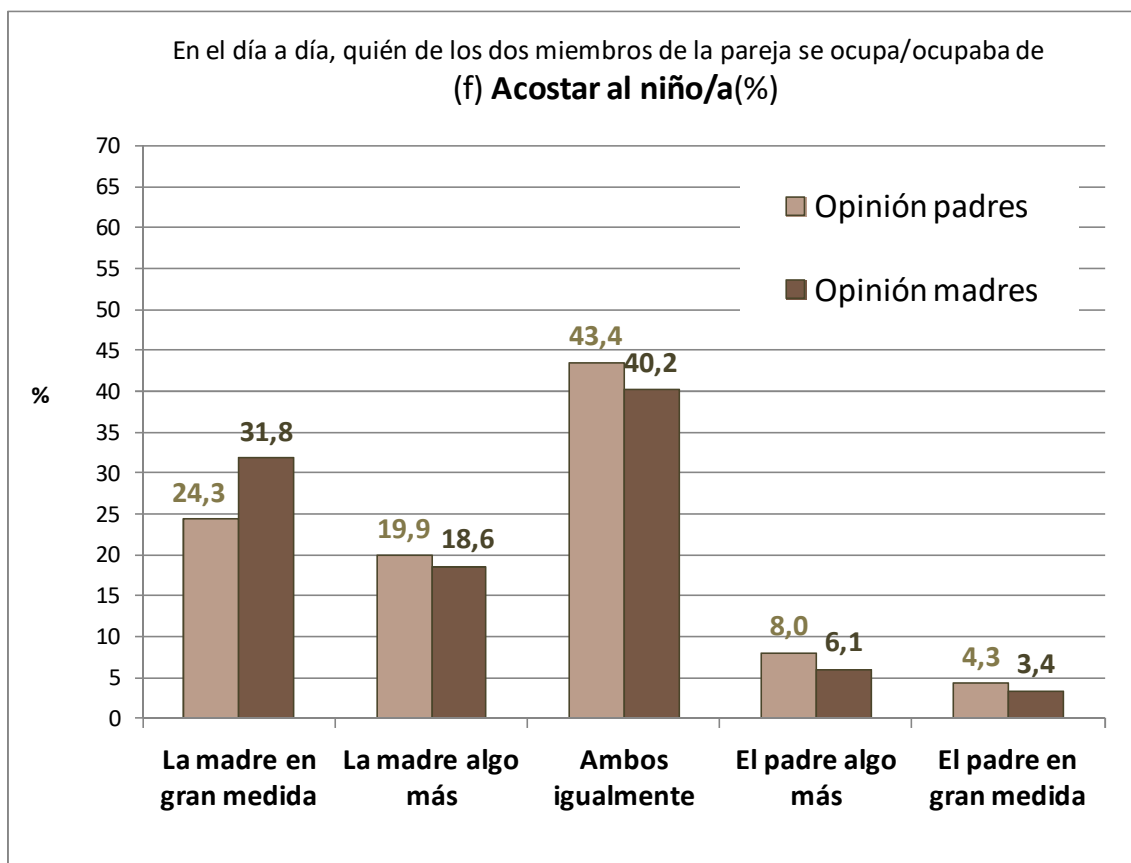
Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



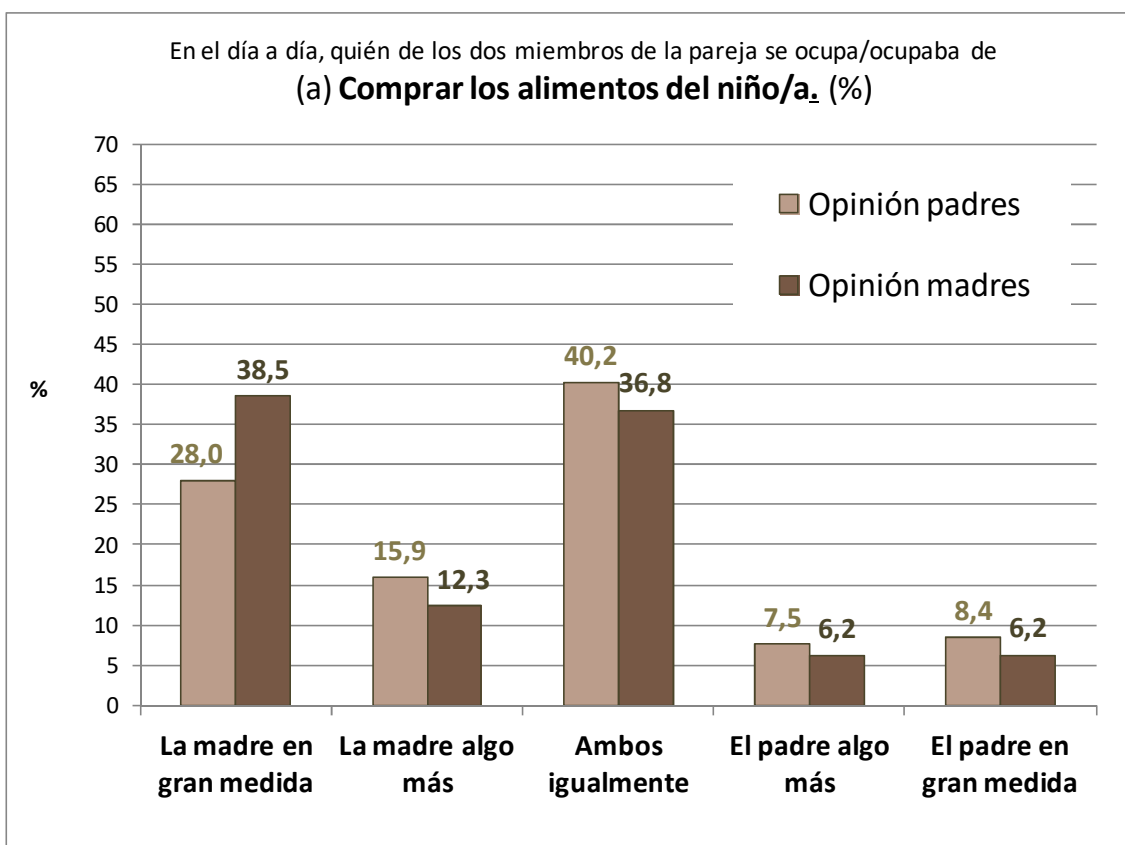
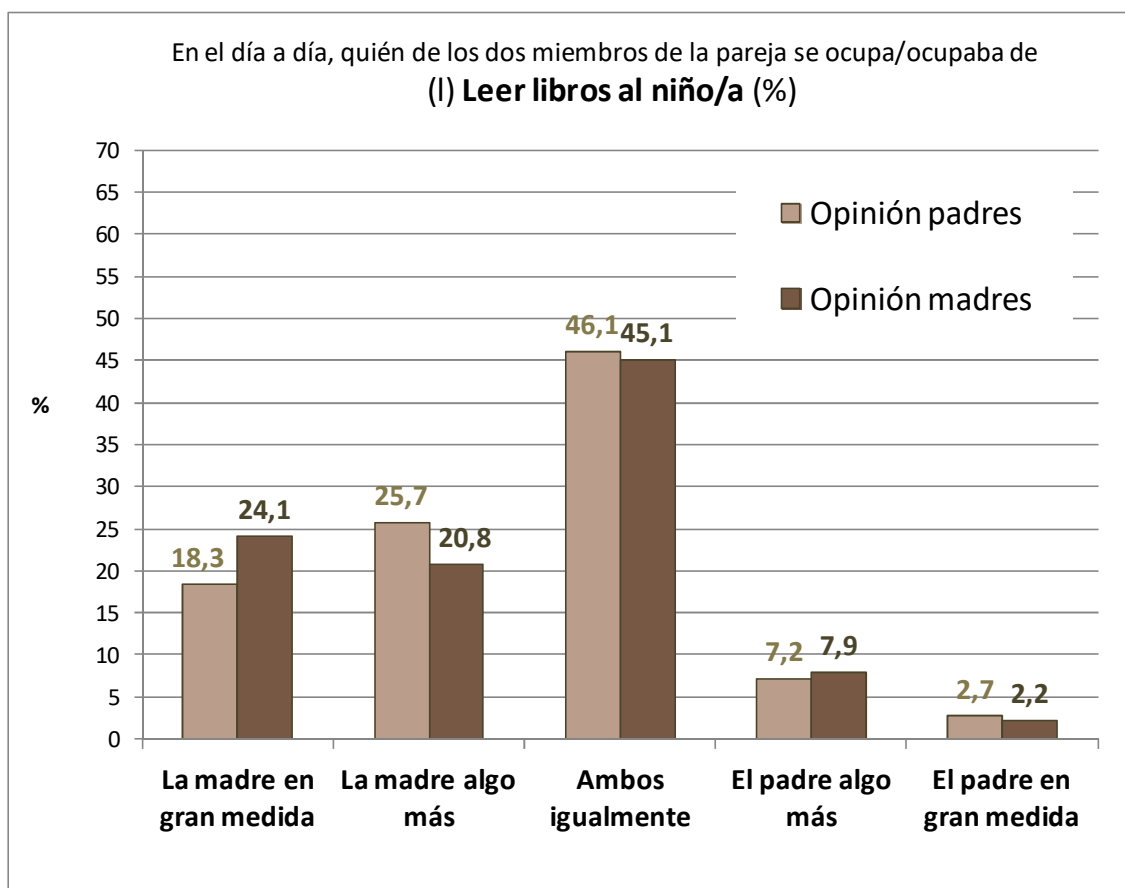
Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



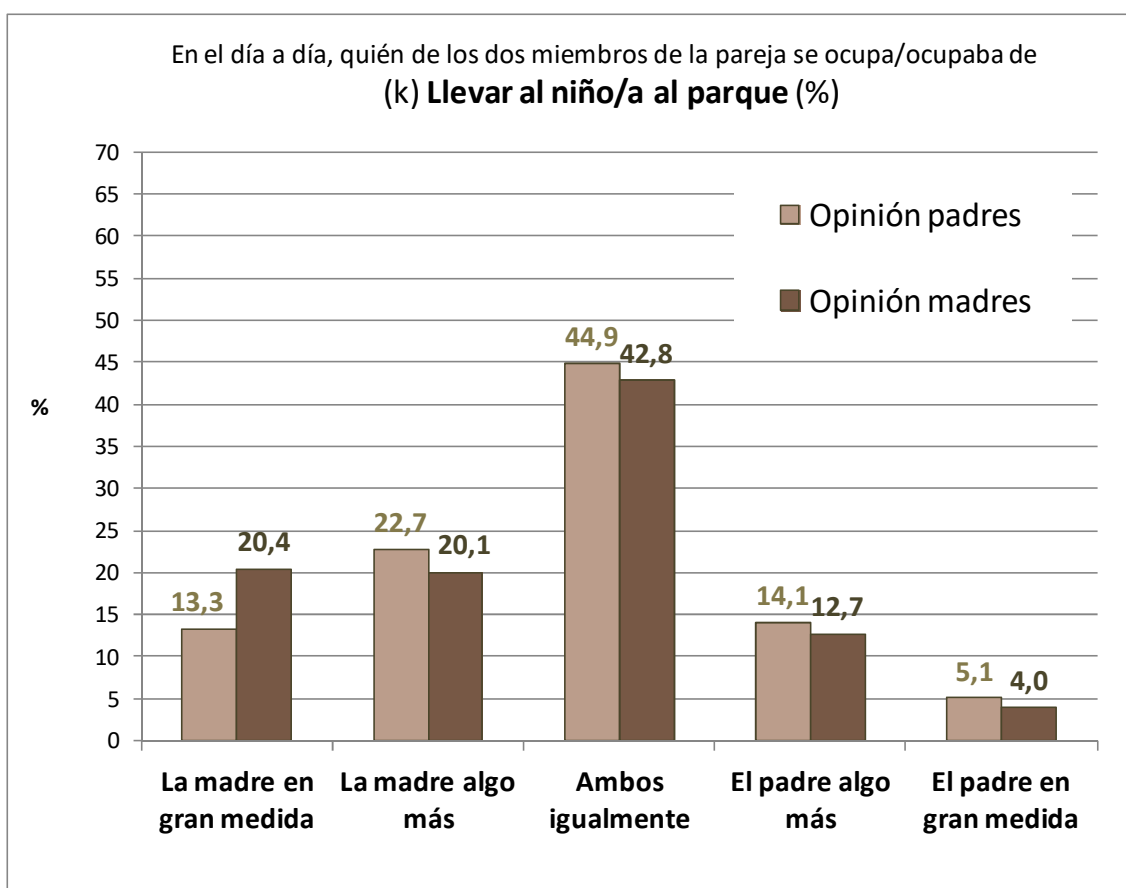
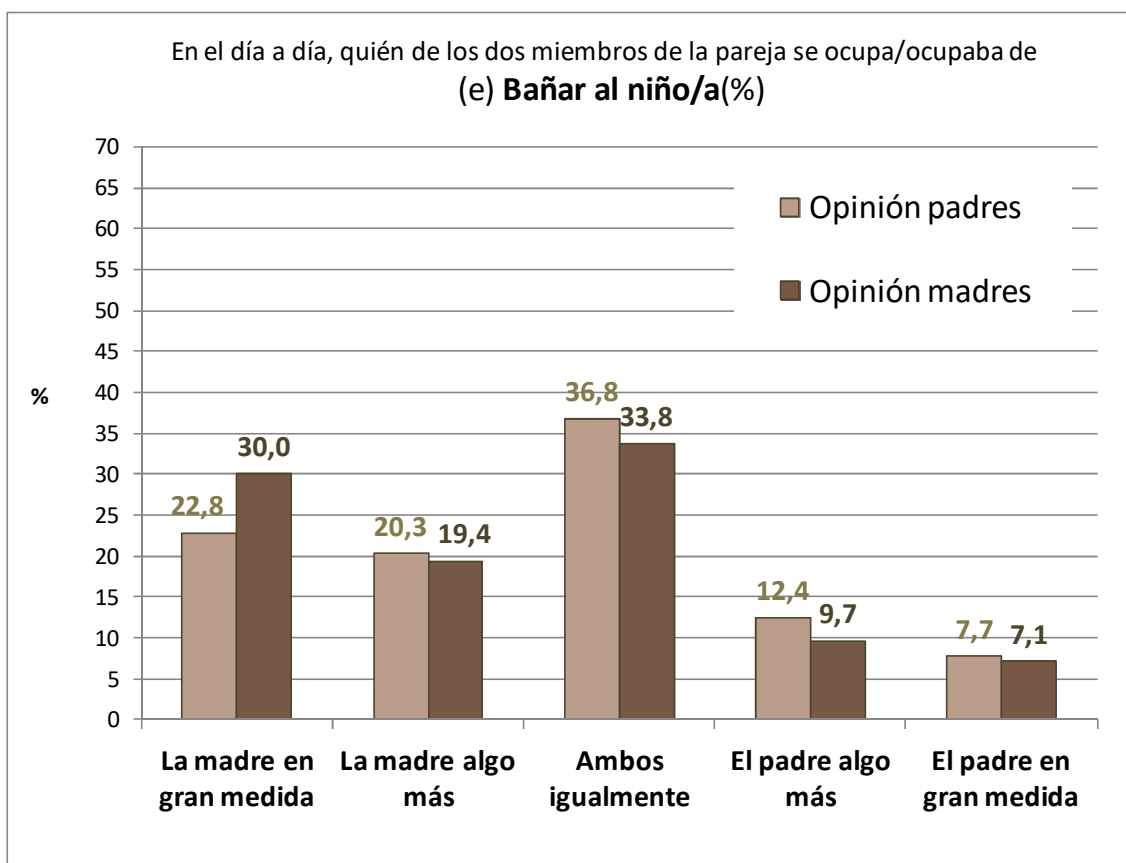
Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



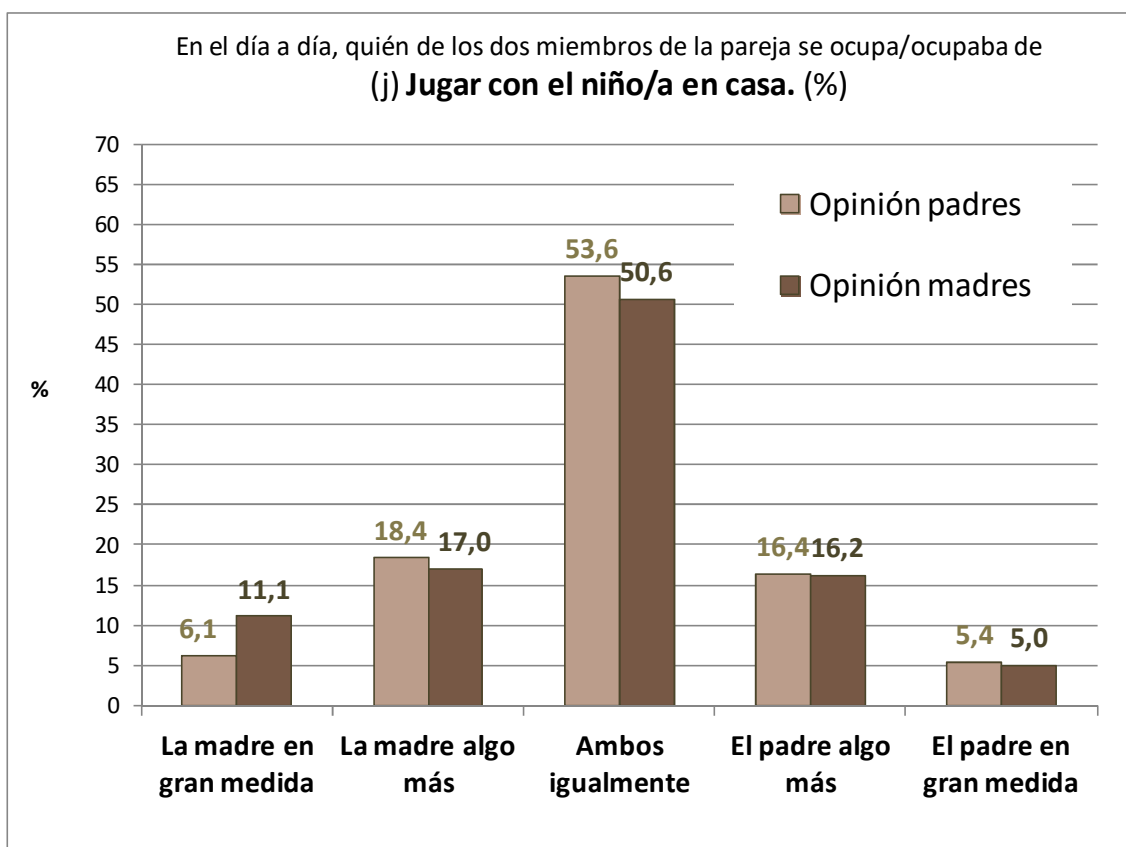
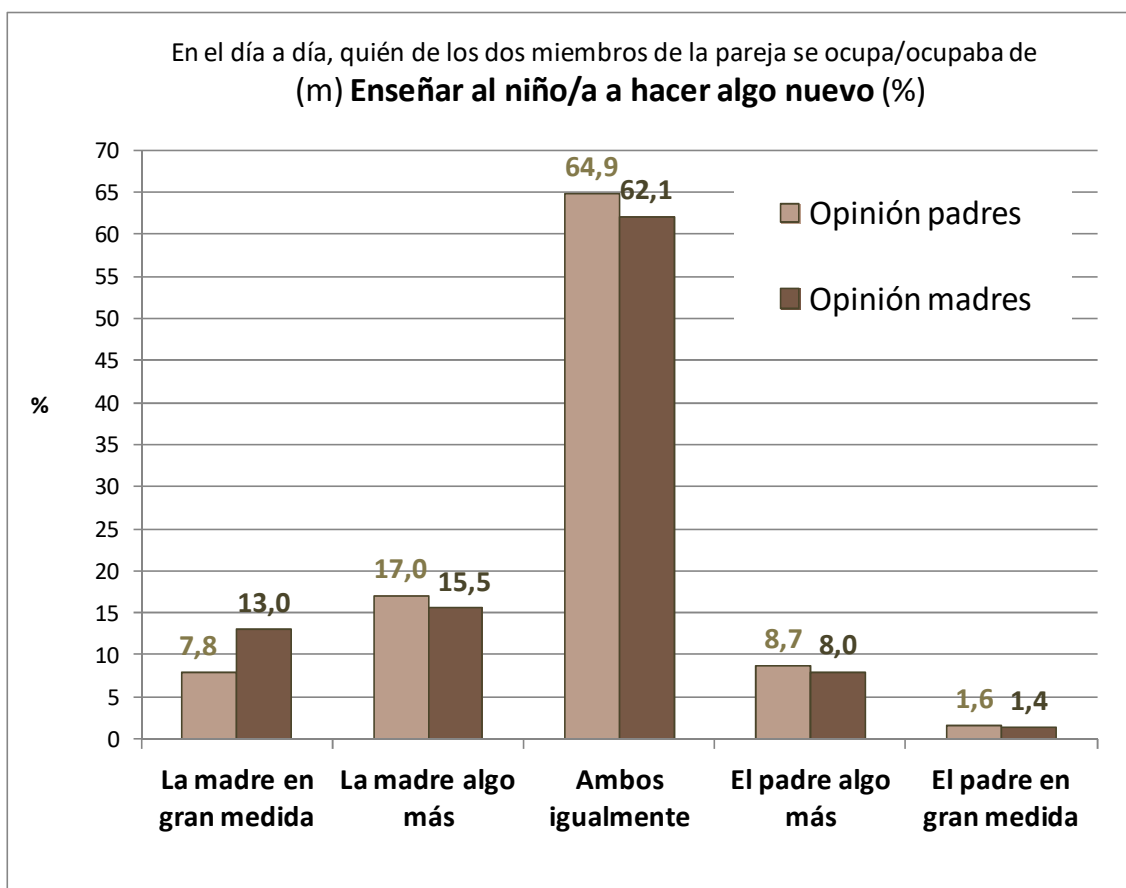
Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



Filtro: sub-muestra en donde madre y padre viven en el mismo hogar



Filtro: sub-muestra de padres

Instrumento 2. "Implicación relativa del padre en 14 actividades rutinarias"

Construimos este instrumento con los ítems de las preguntas **29** y **67**. Esta medida resume la participación relativa del padre en 14 actividades de cuidado infantil no lúdicas, durante los primeros meses o años de vida del niño/a.

Obtenemos el instrumento de la siguiente manera:

Primero, calculamos la media de las preguntas del padre (preguntas 29) y de la madre (preguntas 67).

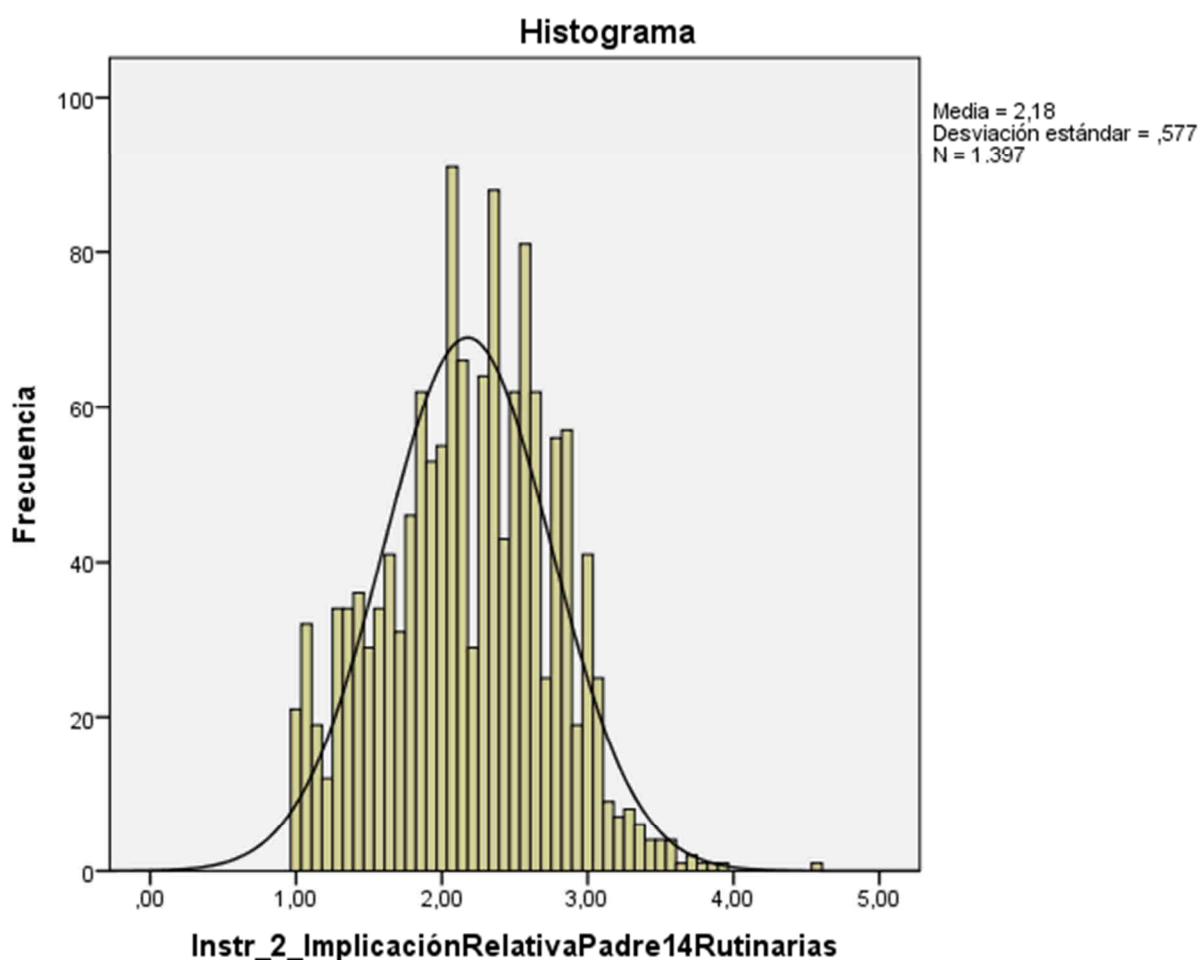
En segundo lugar, de los 18 ítems existentes elegimos 14 correspondientes a las actividades no lúdicas (dejamos fuera los ítems l, k, m, j)

Tercero, la medida se obtiene como la media de estos 14 ítems.

Alfa de Cronbach = **0,855**.

Interpretación: cuanto mayor sea el valor de este instrumento mayor será el grado de implicación (relativa) del padre en estas 14 actividades no lúdicas.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Instr_2_ImplicaciónRelativaPadre14Rutinas	1397	1,00	4,54	2,1761	,57740
N válido (por lista)	1397				



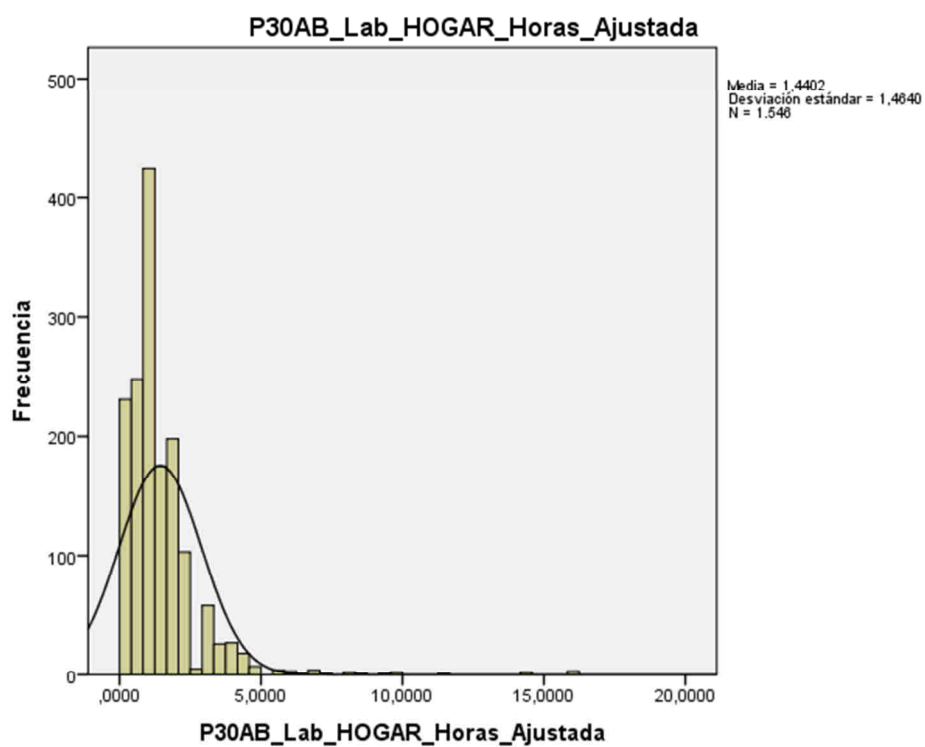
Filtro: sub-muestra de padres

P30. Dedicación diaria (PADRES) El tiempo se mide en horas y minutos. En el cuidado de los hijos se incluyen solo las horas efectivas de cuidados; no el tiempo que se pasa con ellos descansando o durmiendo. Cuántas horas y minutos dedica normalmente a:					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
(En un día laborable) Las tareas del hogar	1546	0,0000	16,0000	1,4401	1,4640
(En un día laborable) El cuidado activo de su/s hijo/s	1543	0,0000	16,0000	2,9242	2,4761
(En un día laborable) El cuidado de otras personas dependientes	868	0,0000	16,0000	,2785	1,2892
(En un día NO laborable) Las tareas del hogar	1531	0,0000	16,0000	2,6121	2,0913
(En un día NO laborable) El cuidado activo de su/s hijo/s	1541	0,0000	16,0000	8,0373	4,2182
(En un día NO laborable) El cuidado de otras personas dependientes	827	0,0000	16,0000	,4968	2,0509
N válido (por lista)	797				

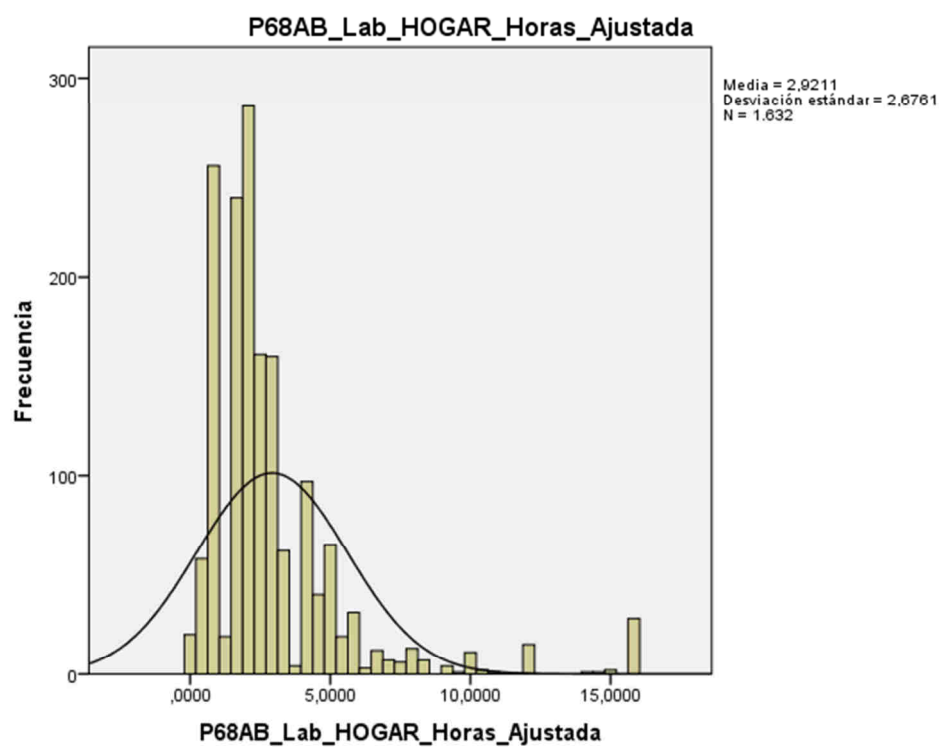
Filtro: sub-muestra de madres

P68. Dedicación diaria (MADRES) El tiempo se mide en horas y minutos. En el cuidado de los hijos se incluyen solo las horas efectivas de cuidados; no el tiempo que se pasa con ellos descansando o durmiendo. Cuántas horas y minutos dedica normalmente a:					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
(En un día laborable) Las tareas del hogar	1632	0,0000	16,0000	2,9211	2,6761
(En un día laborable) El cuidado activo de su/s hijo/s	1625	0,0000	16,0000	5,1717	3,0570
(En un día laborable) El cuidado de otras personas dependientes	771	0,0000	16,0000	,5088	1,6843
(En un día NO laborable) Las tareas del hogar	1620	0,0000	16,0000	4,0922	2,8700
(En un día NO laborable) El cuidado activo de su/s hijo/s	1609	0,0000	16,0000	10,0529	3,7884
(En un día NO laborable) El cuidado de otras personas dependientes	723	0,0000	16,0000	,7819	2,6606
N válido (por lista)	692				

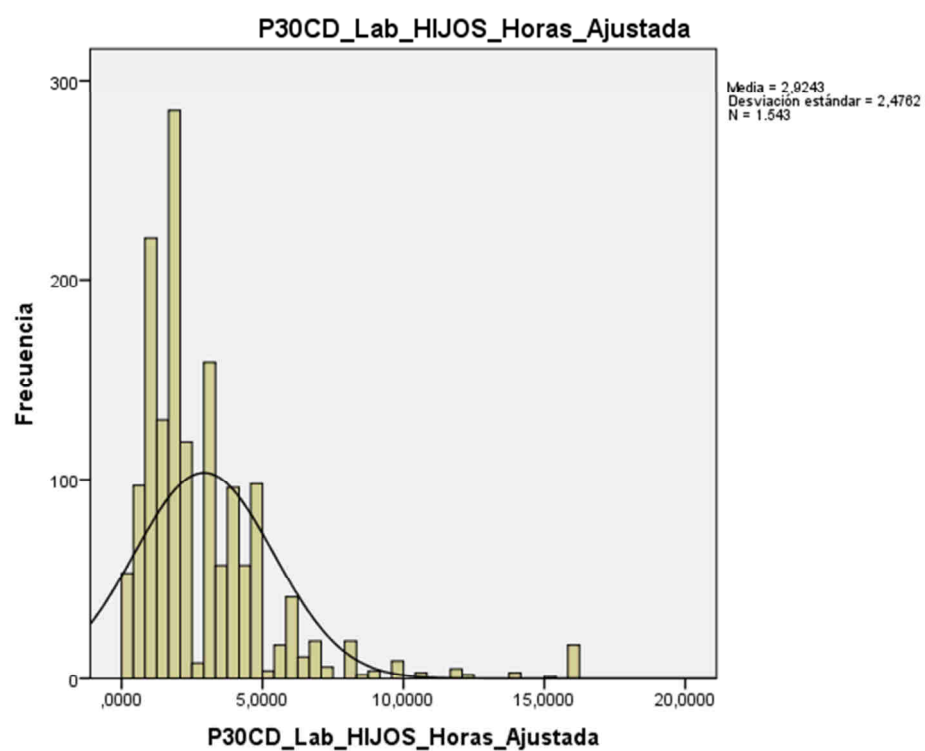
Padres



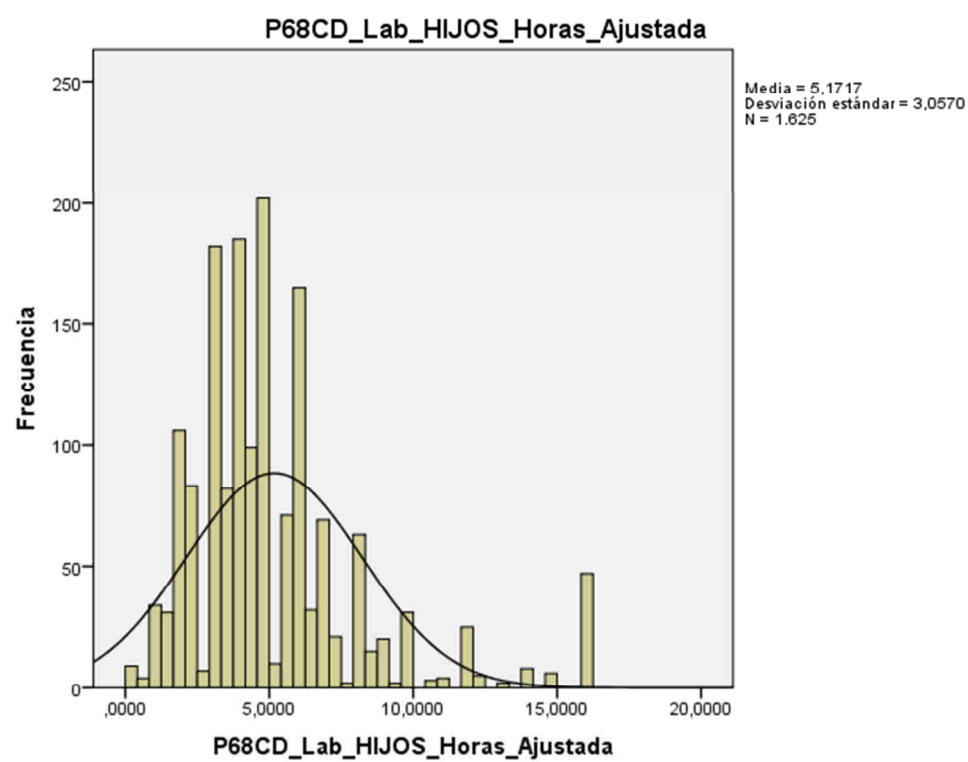
Madres



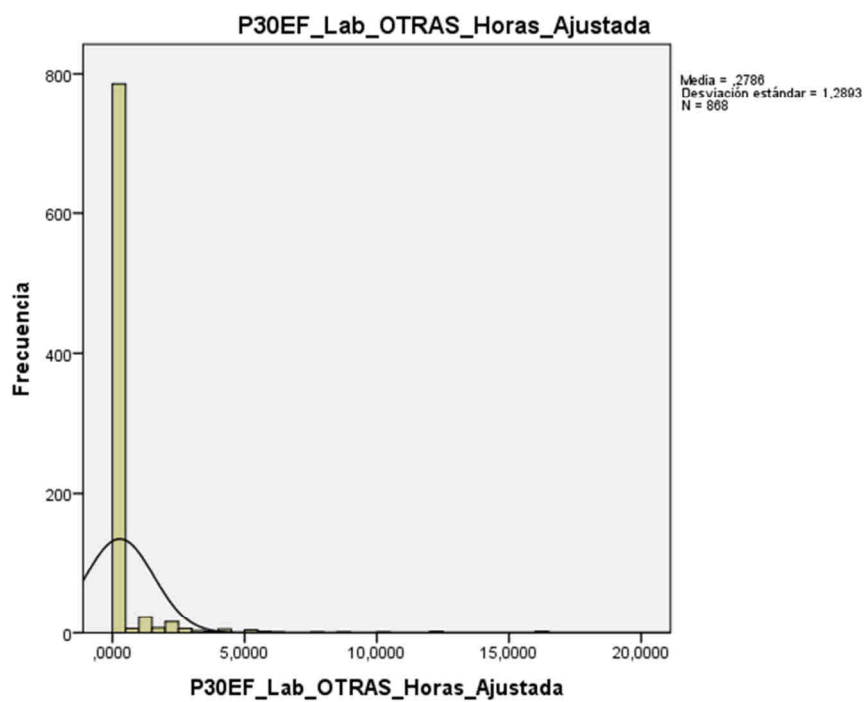
Padres



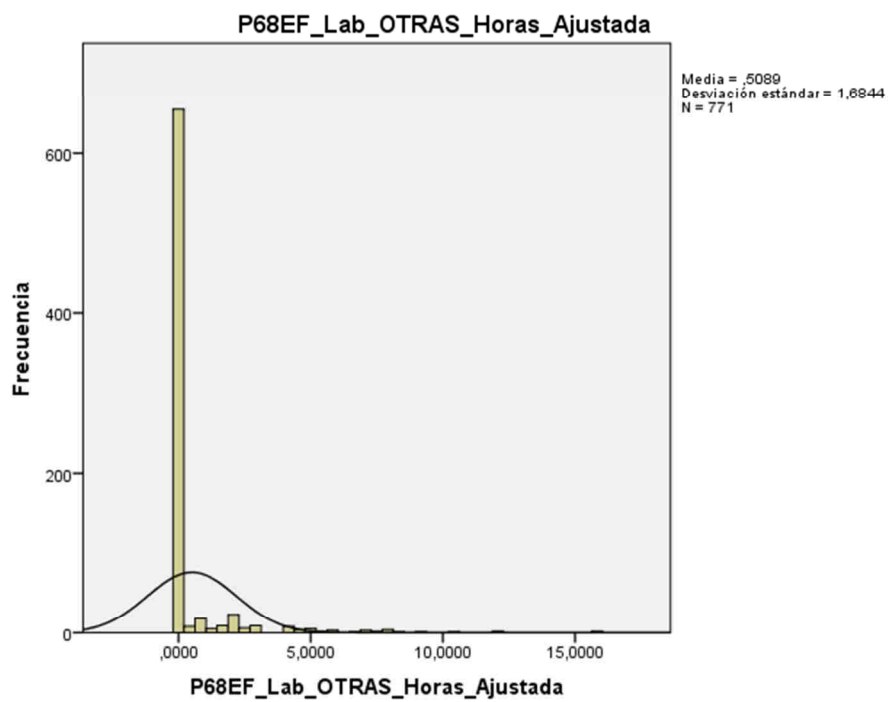
Madres



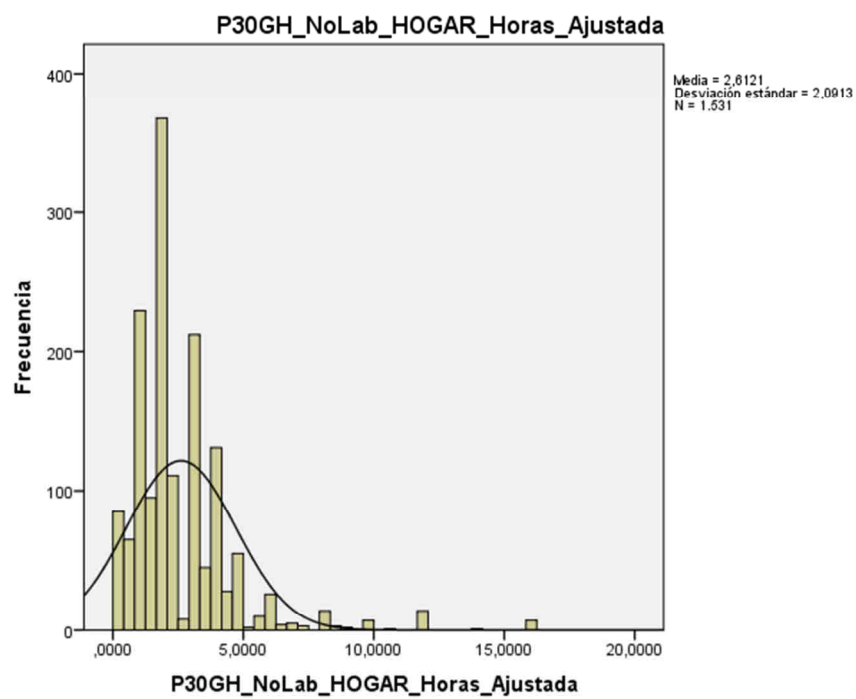
Padres



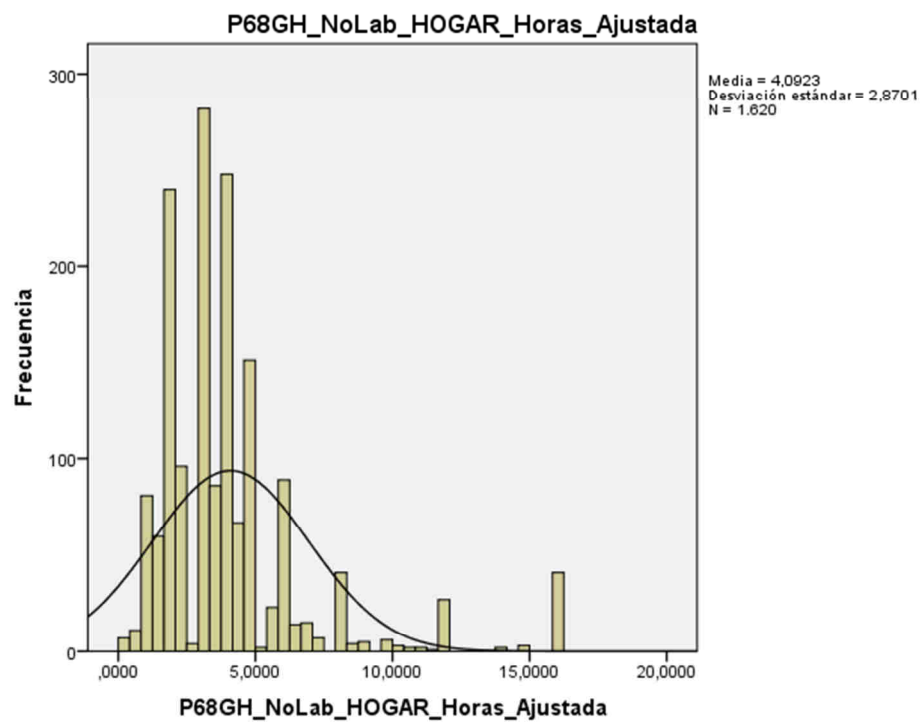
Madres



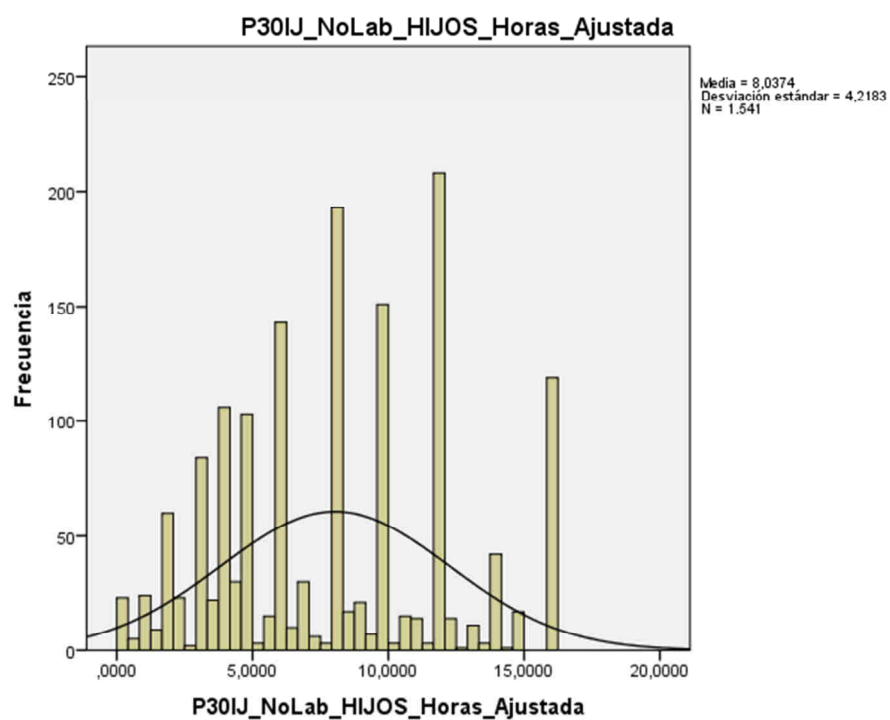
Padres



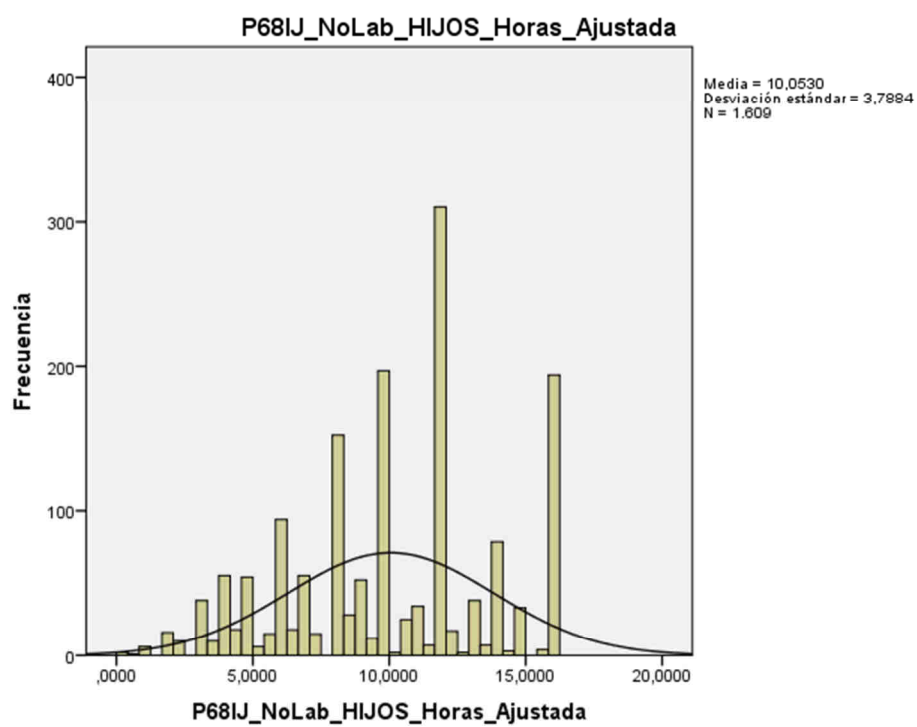
Madres



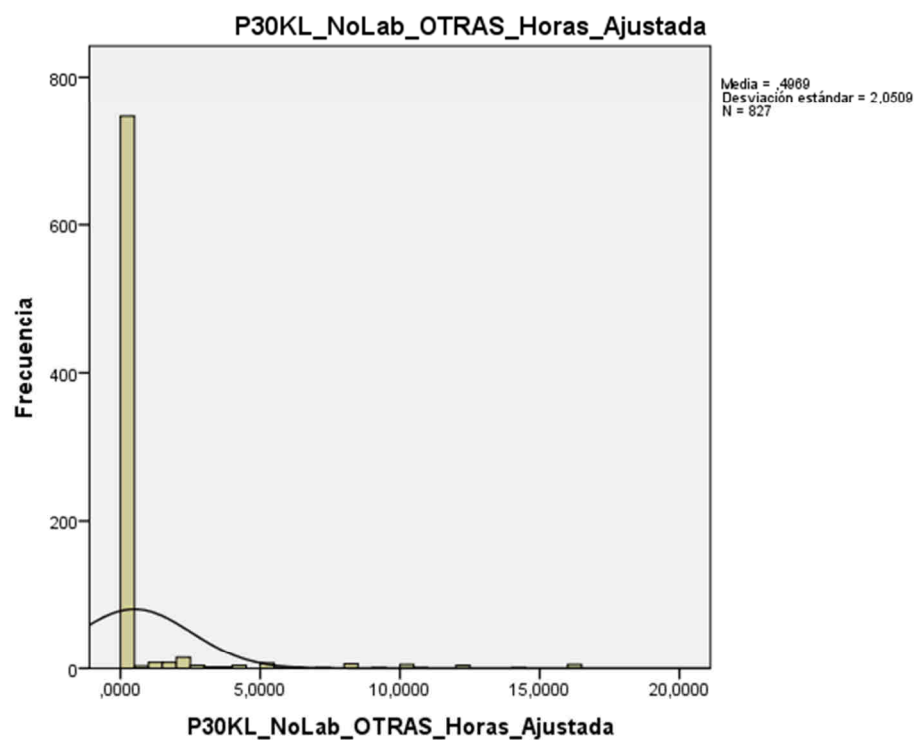
Padres



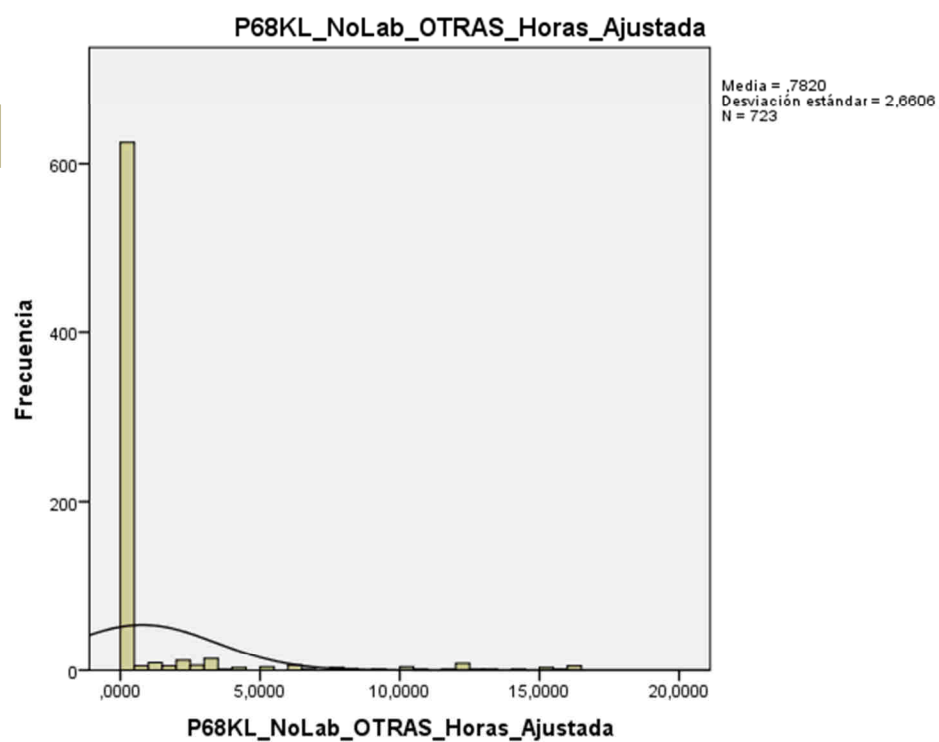
Madres

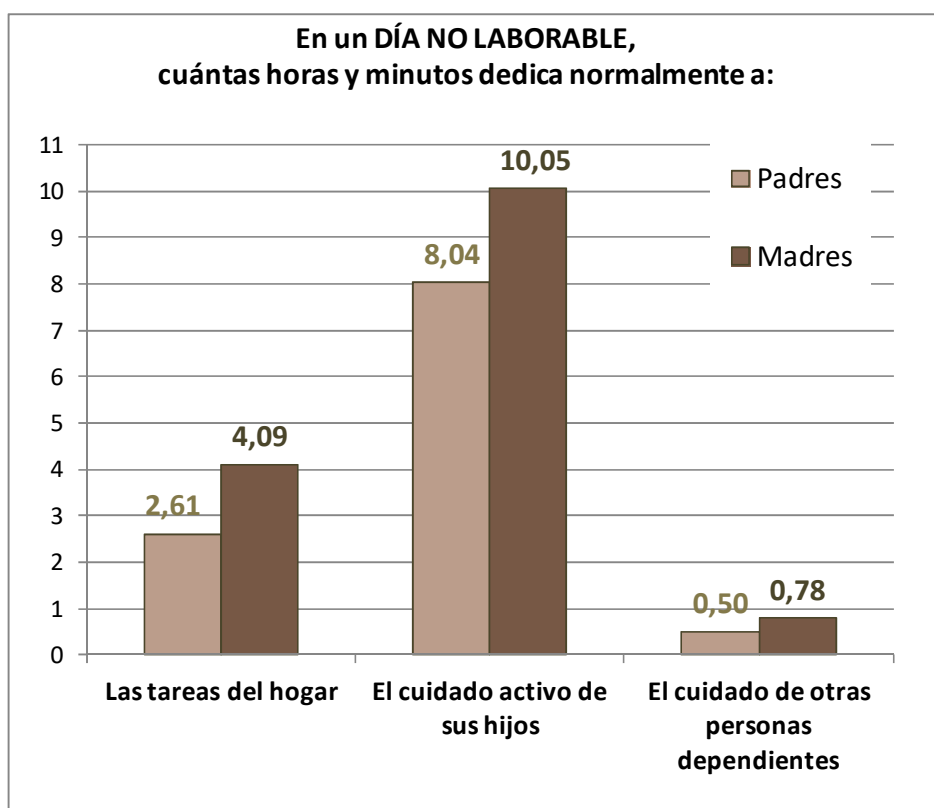
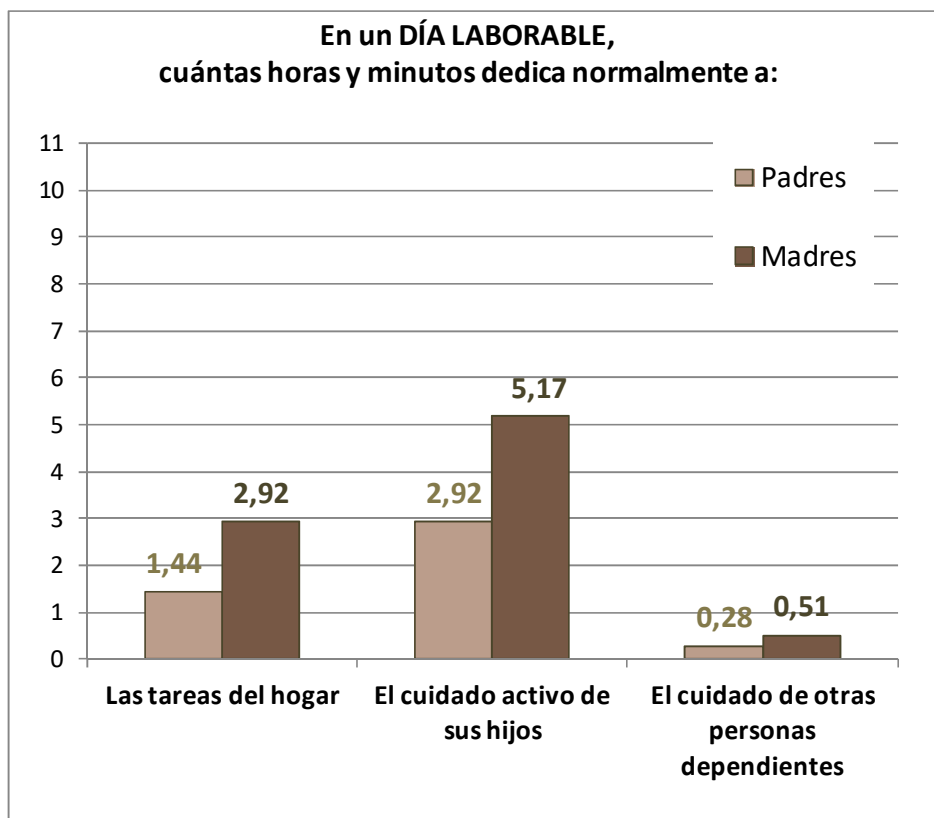


Padres



Madres





Filtro: sub-muestra de padres

P31. En su opinión, el hecho de ser padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional? (PADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nada en absoluto	857	51,3	52,2	52,2
	Muy poco	323	19,3	19,7	71,8
	Un poco	316	18,9	19,2	91,1
	Bastante	112	6,7	6,8	97,9
	Mucho	35	2,1	2,1	100,0
	Total	1643	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	27	1,6		
Total		1670	100,0		

Filtro: sub-muestra de padres

P32. ¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener hijos? ¿Usted o su pareja? (MADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Usted mucho más	37	2,2	2,3	2,3
	Usted más	71	4,3	4,4	6,7
	Los dos por igual	641	38,4	39,7	46,4
	Su pareja más	488	29,2	30,3	76,7
	Su pareja mucho más	376	22,5	23,3	100,0
	Total	1613	96,6	100,0	
Perdidos	Sistema	57	3,4		
Total		1670	100,0		

Filtro: sub-muestra de padres

P33. ¿Quién cree que ha realizado más ajustes en el plano laboral para poder así <u>conciliar</u> mejor la vida laboral con la familiar?					
Padre		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Usted mucho más	66	4,0	4,1	4,1
	Usted más	111	6,6	6,9	10,9
	Los dos por igual	454	27,2	28,1	39,0
	Su pareja más	510	30,5	31,5	70,6
	Su pareja mucho más	476	28,5	29,4	100,0
	Total	1617	96,8	100,0	
Perdidos	Sistema	53	3,2		
Total		1670	100,0		

Filtro: sub-muestra de madres

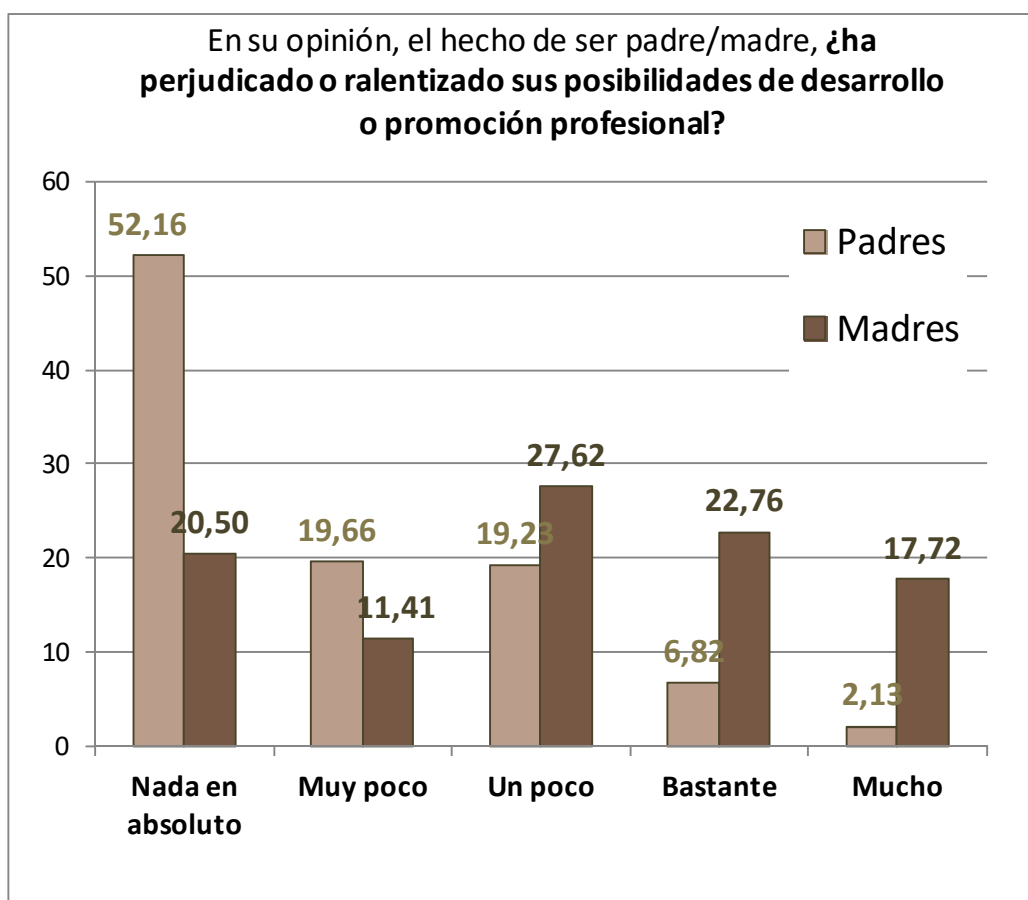
P69. En su opinión, el hecho de ser padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional? (MADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nada en absoluto	354	19,9	20,5	20,5
	Muy poco	197	11,1	11,4	31,9
	Un poco	477	26,8	27,6	59,5
	Bastante	393	22,1	22,8	82,3
	Mucho	306	17,2	17,7	100,0
	Total	1727	97,0	100,0	
Perdidos	Sistema	54	3,0		
Total		1781	100,0		

Filtro: sub-muestra de madres

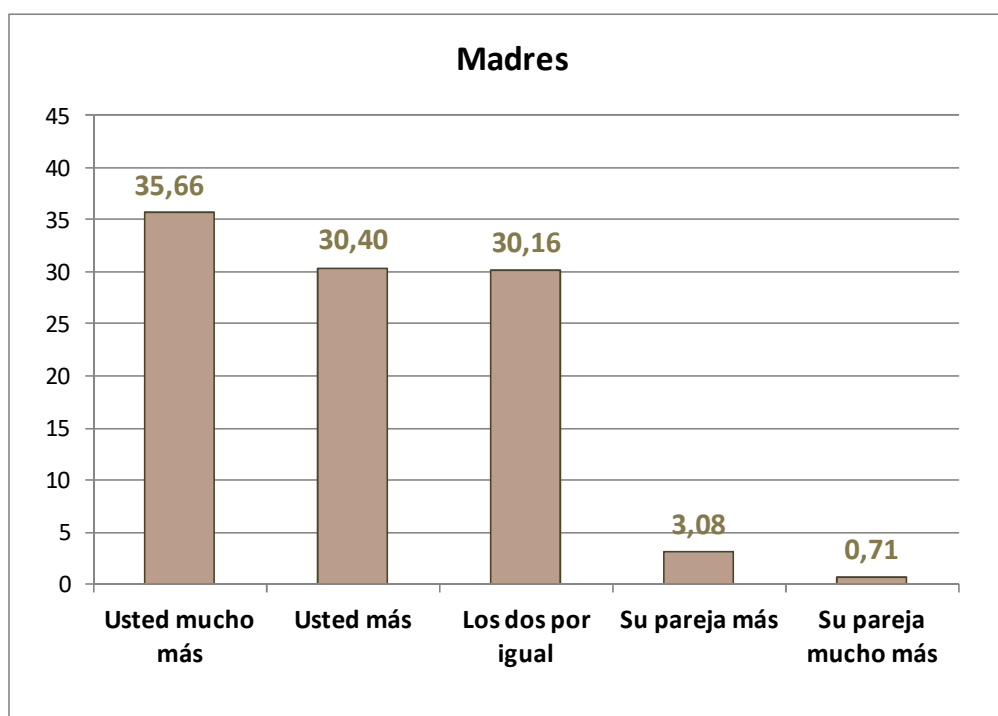
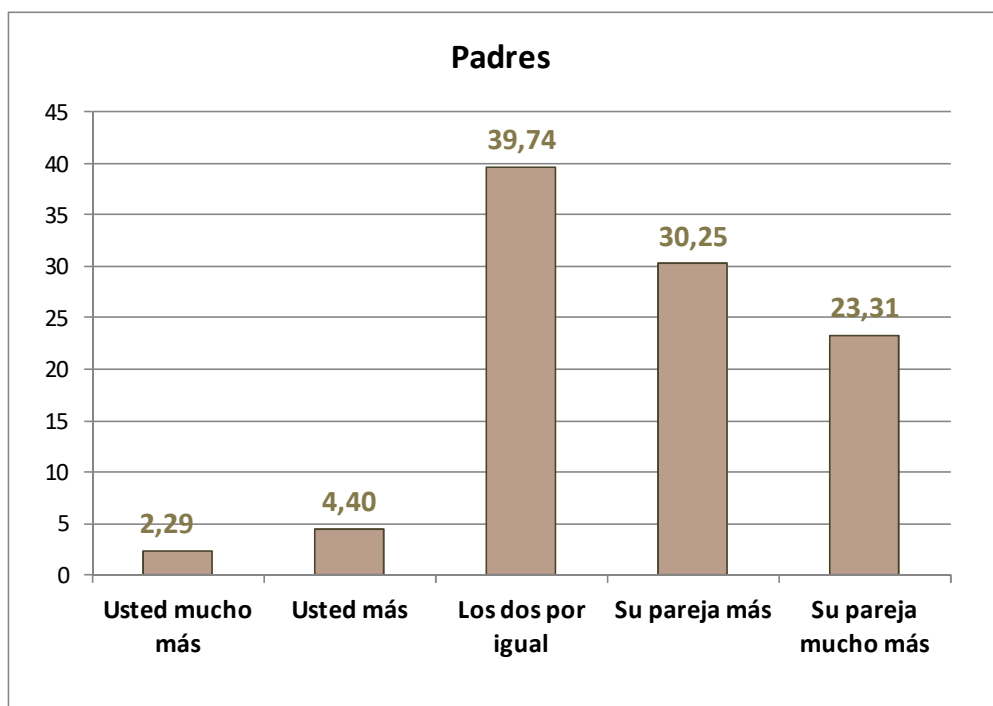
P69. ¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener hijos? ¿Usted o su pareja? (MADRES)					
Madre		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Usted mucho más	603	33,9	35,7	35,7
	Usted más	514	28,9	30,4	66,1
	Los dos por igual	510	28,6	30,2	96,2
	Su pareja más	52	2,9	3,1	99,3
	Su pareja mucho más	12	,7	,7	100,0
	Total	1691	94,9	100,0	
Perdidos	Sistema	90	5,1		
Total		1781	100,0		

Filtro: sub-muestra de madres

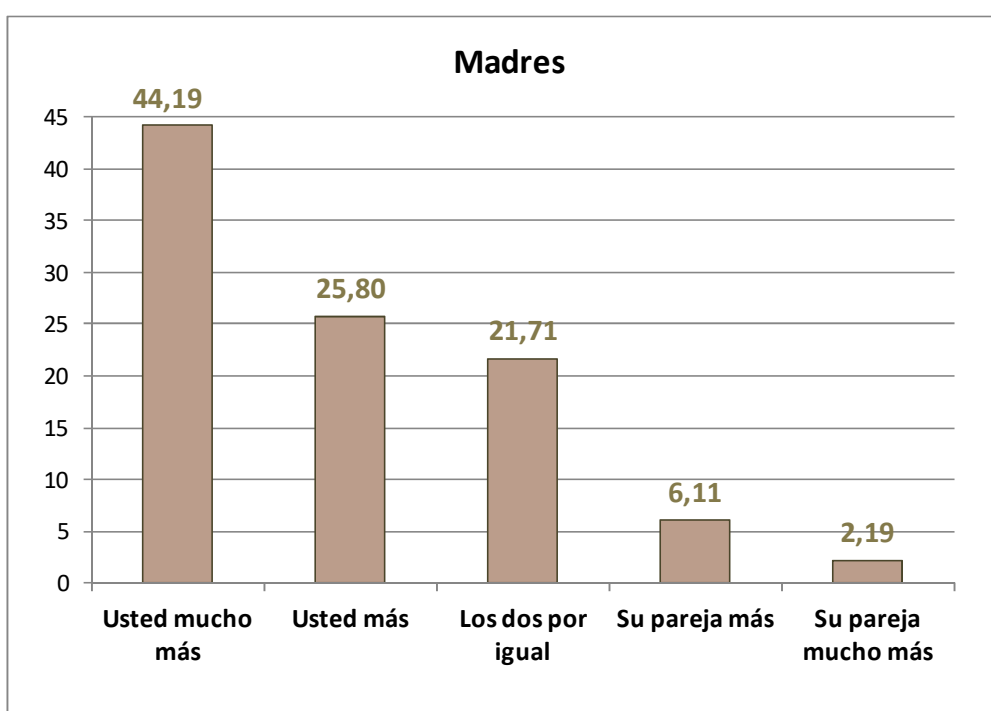
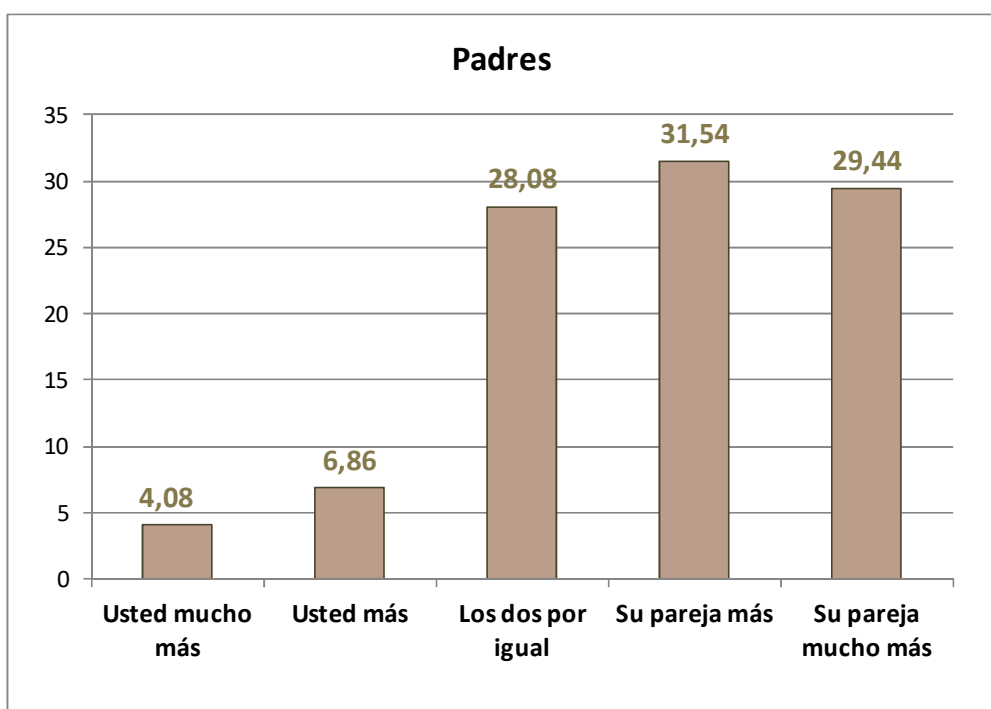
P69. ¿Quién cree que ha realizado más ajustes en el plano laboral para poder así <u>conciliar</u> mejor la vida laboral con la familiar? (MADRES)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Usted mucho más	745	41,8	44,2	44,2
	Usted más	435	24,4	25,8	70,0
	Los dos por igual	366	20,6	21,7	91,7
	Su pareja más	103	5,8	6,1	97,8
	Su pareja mucho más	37	2,1	2,2	100,0
	Total	1686	94,7	100,0	
Perdidos	Sistema	95	5,3		
Total		1781	100,0		



¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener hijos? ¿Usted o su pareja?



¿Quién cree que ha realizado más ajustes en el plano laboral para poder así conciliar mejor la vida laboral con la familiar?



CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

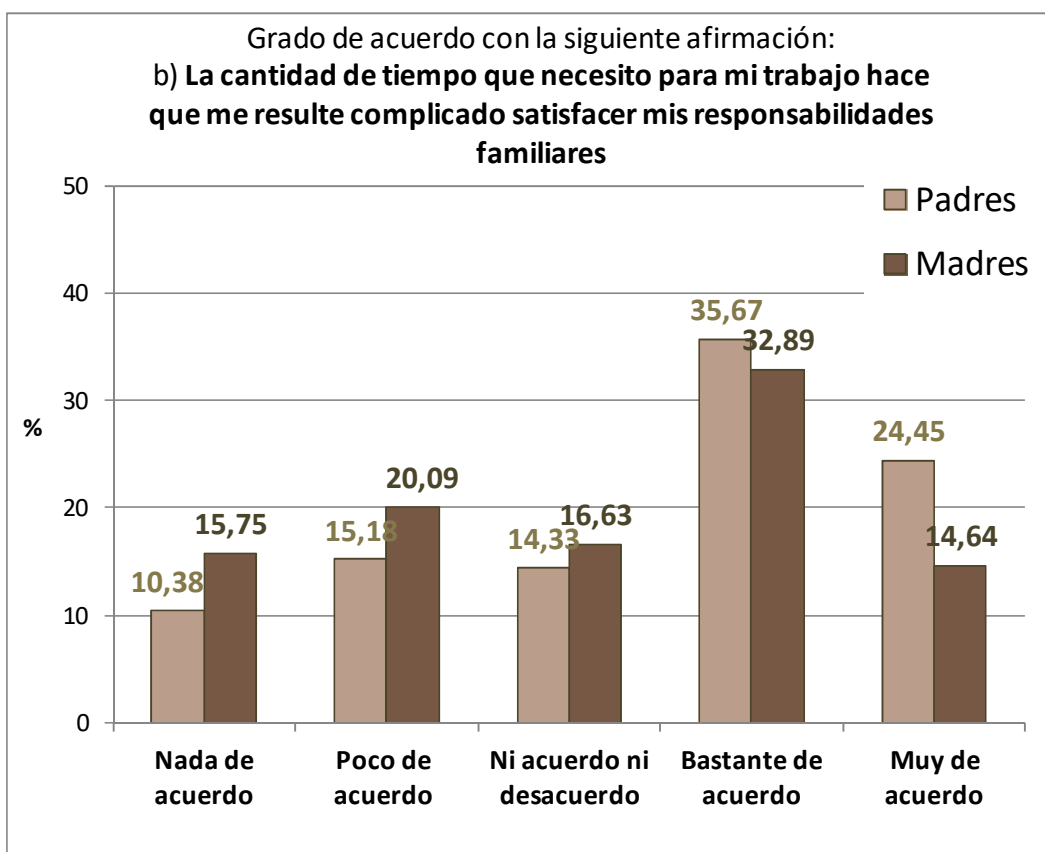
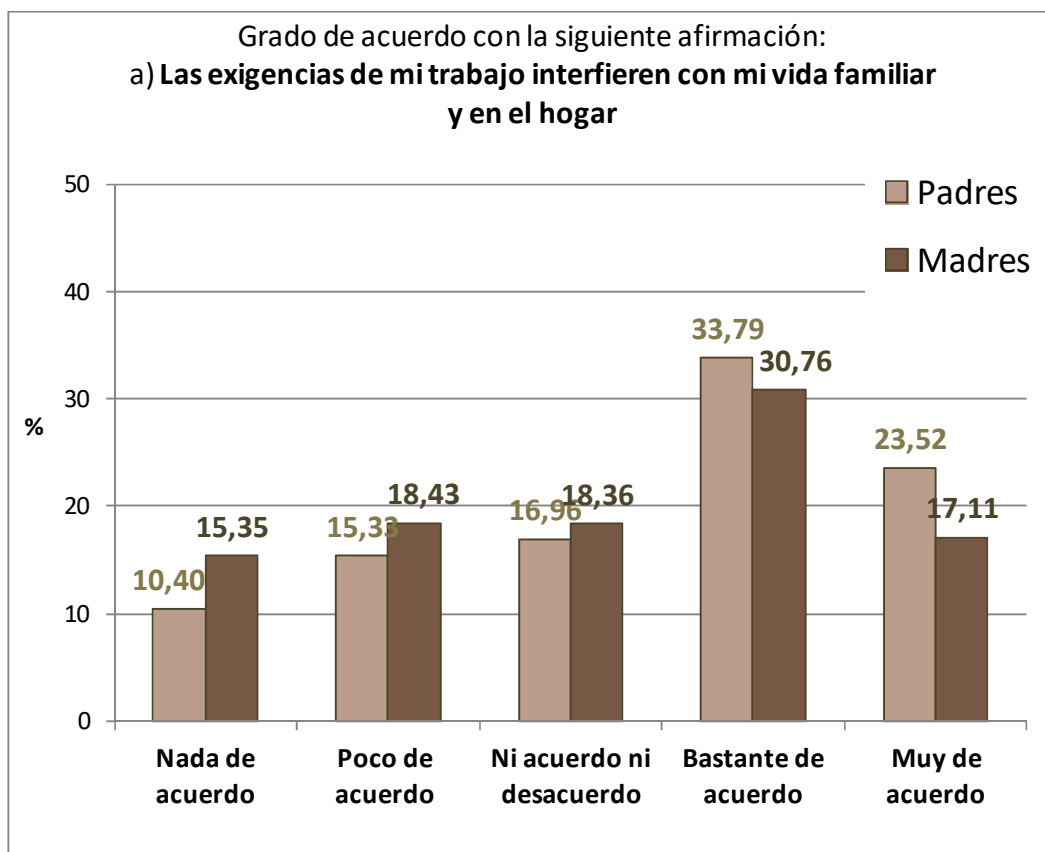
Filtro: padres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P34. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (PADRES)					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
(Conflicto trabajo → familia)					
a) Las exigencias de mi trabajo interfieren con mi vida familiar y en el hogar	1501	1,0	5,0	3,456	1,2792
b) La cantidad de tiempo que necesito para mi trabajo hace que me resulte complicado satisfacer mis responsabilidades familiares	1501	1,0	5,0	3,494	1,2851
c) Las cosas que quiero hacer en casa no las acabo haciendo como consecuencia de las exigencias que recibo de mi trabajo	1498	1,0	5,0	3,103	1,2925
d) Mi trabajo genera una presión que hace difícil satisfacer las necesidades familiares	1500	1,0	5,0	3,036	1,3094
e) Debido a mis obligaciones laborales, tengo que realizar cambios en mis planes para las actividades familiares	1498	1,0	5,0	3,207	1,3380
(Conflicto familia → trabajo)					
f) Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales	1498	1,0	5,0	2,137	1,1410
g) Tengo que posponer cosas del trabajo como consecuencia del tiempo que tengo que dedicar a mi hogar	1501	1,0	5,0	1,999	1,1027
h) Las cosas que quiero hacer en el trabajo no las acabo haciendo como consecuencia de las exigencias que recibo de mi familia o cónyuge/pareja	1499	1,0	5,0	1,769	,9675
i) Mi vida en el hogar interfiere con mis responsabilidades en el trabajo en aspectos tales como tener el trabajo realizado puntualmente, el cumplimiento de las tareas diarias, o trabajar horas extra ocasionalmente	1499	1,0	5,0	1,894	1,0840
j) La presión relacionada con la familia interfiere con mi habilidad para realizar mis obligaciones laborales	1496	1,0	5,0	1,767	,9960
(Beneficios trabajo → familia)					
k) Mi implicación en mi trabajo me ayuda a entender diferentes puntos de vista y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1496	1,0	5,0	2,908	1,1416
l) Mi implicación en mi trabajo me hace sentir feliz y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1495	1,0	5,0	2,930	1,1377
m) Mi implicación en mi trabajo me ayuda a sentirme personalmente realizado y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1494	1,0	5,0	3,095	1,1793
(Beneficios familia → trabajo)					
n) Mi implicación en mi familia me ayuda a adquirir habilidades y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1497	1,0	5,0	3,442	1,1100
o) Mi implicación en mi familia me pone de buen humor y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1497	1,0	5,0	3,681	1,0513
p) Mi implicación en mi familia me estimula a usar mi tiempo de trabajo de manera más centrada y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1498	1,0	5,0	3,565	1,0819
N válido (por lista)	1464				

Filtro: madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P72. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (MADRES)					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
(Conflicto trabajo → familia)					
a) Las exigencias de mi trabajo interfieren con mi vida familiar y en el hogar	1321	1,0	5,0	3,165	1,3303
b) La cantidad de tiempo que necesito para mi trabajo hace que me resulte complicado satisfacer mis responsabilidades familiares	1319	1,0	5,0	3,116	1,3168
c) Las cosas que quiero hacer en casa no las acabo haciendo como consecuencia de las exigencias que recibo de mi trabajo	1323	1,0	5,0	2,814	1,2682
d) Mi trabajo genera una presión que hace difícil satisfacer las necesidades familiares	1323	1,0	5,0	2,711	1,2964
e) Debido a mis obligaciones laborales, tengo que realizar cambios en mis planes para las actividades familiares	1319	1,0	5,0	2,905	1,3913
(Conflicto familia → trabajo)					
f) Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales	1315	1,0	5,0	2,233	1,2265
g) Tengo que posponer cosas del trabajo como consecuencia del tiempo que tengo que dedicar a mi hogar	1318	1,0	5,0	2,176	1,2134
h) Las cosas que quiero hacer en el trabajo no las acabo haciendo como consecuencia de las exigencias que recibo de mi familia o cónyuge/pareja	1315	1,0	5,0	1,941	1,1043
i) Mi vida en el hogar interfiere con mis responsabilidades en el trabajo en aspectos tales como tener el trabajo realizado puntualmente, el cumplimiento de las tareas diarias, o trabajar horas extra ocasionalmente	1314	1,0	5,0	2,066	1,1932
j) La presión relacionada con la familia interfiere con mi habilidad para realizar mis obligaciones laborales	1312	1,0	5,0	1,922	1,1055
(Beneficios trabajo → familia)					
k) Mi implicación en mi trabajo me ayuda a entender diferentes puntos de vista y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1321	1,0	5,0	3,073	1,1401
l) Mi implicación en mi trabajo me hace sentir feliz y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1318	1,0	5,0	3,172	1,1684
m) Mi implicación en mi trabajo me ayuda a sentirme personalmente realizado y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1315	1,0	5,0	3,376	1,1745
(Beneficios familia → trabajo)					
n) Mi implicación en mi familia me ayuda a adquirir habilidades y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1319	1,0	5,0	3,650	1,0589
o) Mi implicación en mi familia me pone de buen humor y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1319	1,0	5,0	3,766	1,0098
p) Mi implicación en mi familia me estimula a usar mi tiempo de trabajo de manera más centrada y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1322	1,0	5,0	3,750	1,0346
N válido (por lista)	1464				

Representación gráfica de 2 de los ítems (preguntas) que figuran en las 2 tablas anteriores.



Instrumento 3.

Construimos 4 instrumentos para el padre con las preguntas 34. (**Instrumentos validados**)

Como todos los items apuntan en la misma dirección (en su significado), no hay más que calcular la media de cada bloque de preguntas.

Los dos instrumentos referidos a "conflicto" son las medidas validadas de Netemeyer et al. (1996).

Los dos instrumentos referidos a "beneficio" son las escalas validadas de Kacmar et al. (2014) ("A Short and Valid Measure of Work-Family Enrichment")

	N	Mínimo	Máximo	Media	Des. Típ.
Instrumento 3. Conflicto trabajo → familia (PADRE)	1485	1,00	5,00	3,2594	1,11115
Instrumento 3. Conflicto familia → trabajo (PADRE)	1491	1,00	5,00	1,9119	,89262
Instrumento 3. Beneficio trabajo → familia (PADRE)	1489	1,00	5,00	2,9796	1,02023
Instrumento 3. Beneficio familia → trabajo (PADRE)	1496	1,00	5,00	3,5619	,98372
N válido (por lista)	1464				

Instrumento 3.

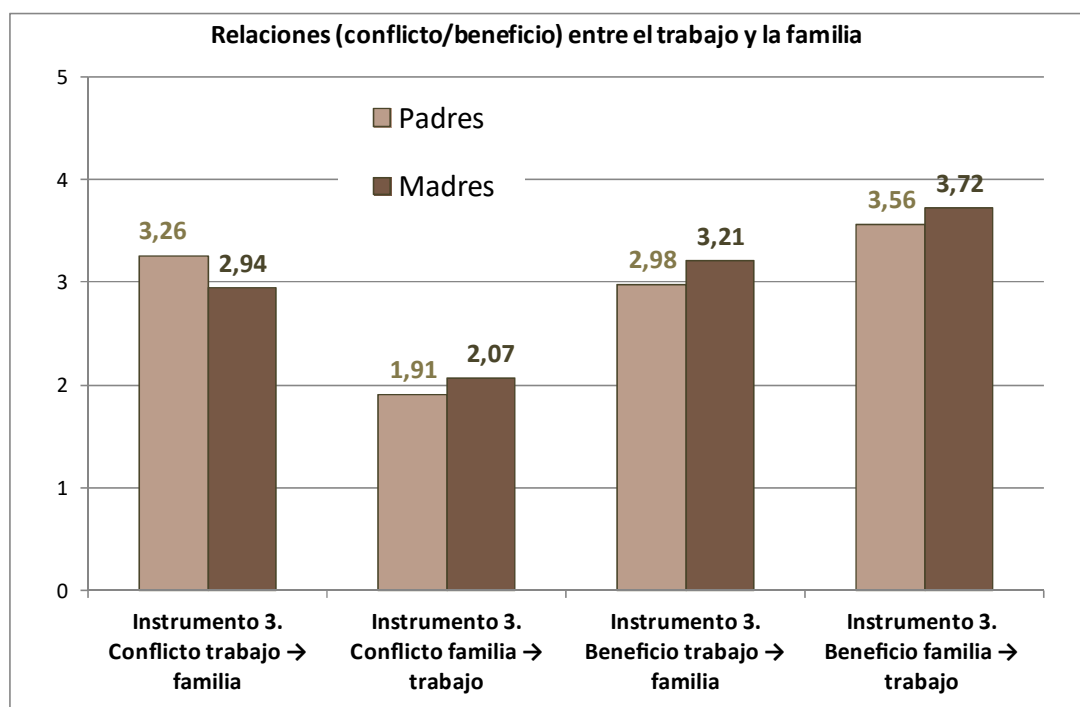
Construimos 4 instrumentos para la madre con las preguntas 73. (**Instrumentos validados**)

Como todos los items apuntan en la misma dirección (en su significado), no hay más que calcular la media de cada bloque de preguntas.

Los dos instrumentos referidos a "conflicto" son las medidas validadas de Netemeyer et al. (1996).

Los dos instrumentos referidos a "beneficio" son las escalas validadas de Kacmar et al. (2014) ("A Short and Valid Measure of Work-Family Enrichment")

	N	Mínimo	Máximo	Media	Des. Típ.
Instrumento 3. Conflicto trabajo → familia (MADRE)	1304	1,00	5,00	2,9414	1,13462
Instrumento 3. Conflicto familia → trabajo (MADRE)	1300	1,00	5,00	2,0668	,97499
Instrumento 3. Beneficio trabajo → familia (MADRE)	1312	1,00	5,00	3,2058	1,04545
Instrumento 3. Beneficio familia → trabajo (MADRE)	1317	1,00	5,00	3,7221	,93284
N válido (por lista)	1464				



APOYO DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN A LA CONCILIACIÓN

(Solo para asalariados/das)

35A. ¿Tiene la empresa en la que usted trabaja en la actualidad alguna de estas medidas para conciliar? (Solo para asalariados/das)

Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

P35A.1. Flexibilidad horaria (de entrada y salida, etc.)					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	663	52,5	52,5	52,5
	Sí	601	47,5	47,5	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.2. Facilidades por parte de la empresa para reducir jornada					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	733	58,0	58,0	58,0
	Sí	531	42,0	42,0	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.3. Facilidades por parte de la empresa para cambiar de turno					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	975	77,1	77,1	77,1
	Sí	289	22,9	22,9	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.4. Jornada intensiva					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	820	64,9	64,9	64,9
	Sí	444	35,1	35,1	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.5. Facilidades para trabajar desde casa (teletrabajo...)					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1066	84,3	84,3	84,3
	Sí	198	15,7	15,7	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.6. Facilidades para ausentarse del trabajo para atender urgencias familiares (hijo/a enfermo/a...)					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	452	35,8	35,8	35,8
	Sí	812	64,2	64,2	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.7. Facilidades para atender llamadas personales y realizar gestiones relacionadas con las tareas del hogar y el cuidado de hijos (pedir cita para pediatra, llamar al cuidador o al colegio, etc.)					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	477	37,7	37,7	37,7
	Sí	787	62,3	62,3	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.8. Ayuda para guarderías (información, ayudas, guardería en centro de trabajo...)					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	941	74,4	74,4	74,4
	Sí	323	25,6	25,6	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.9. Permisos de maternidad/paternidad/lactancia más largos que los estatutarios					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	946	74,8	74,8	74,8
	Sí	318	25,2	25,2	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.10. Facilidades para usar excedencias por cuidado de hijos/familiares					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	813	64,3	64,3	64,3
	Sí	451	35,7	35,7	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35.11. Otras medidas					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1240	98,1	98,1	98,1
	Sí	24	1,9	1,9	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

Filtro: madres asalariadas en el momento de realizar la encuesta

P73A.1. Flexibilidad horaria (de entrada y salida, etc.)					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	655	55,1	55,1	55,1
	Sí	534	44,9	44,9	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.2. Facilidades por parte de la empresa para reducir jornada					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	446	37,5	37,5	37,5
	Sí	743	62,5	62,5	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.3. Facilidades por parte de la empresa para cambiar de turno					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	917	77,1	77,1	77,1
	Sí	272	22,9	22,9	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.4. Jornada intensiva					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	764	64,3	64,3	64,3
	Sí	425	35,7	35,7	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.5. Facilidades para trabajar desde casa (teletrabajo...)					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1014	85,3	85,3	85,3
	Sí	175	14,7	14,7	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.6. Facilidades para ausentarse del trabajo para atender urgencias familiares (hijo/a enfermo/a...)					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	453	38,1	38,1	38,1
	Sí	736	61,9	61,9	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.7. Facilidades para atender llamadas personales y realizar gestiones relacionadas con las tareas del hogar y el cuidado de hijos (pedir cita para pediatra, llamar al cuidador o al colegio, etc.)					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	462	38,9	38,9	38,9
	Sí	727	61,1	61,1	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.8. Ayuda para guarderías (información, ayudas, guardería en centro de trabajo...)					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	936	78,7	78,7	78,7
	Sí	253	21,3	21,3	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.9. Permisos de maternidad/paternidad/lactancia más largos que los estatutarios					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	905	76,1	76,1	76,1
	Sí	284	23,9	23,9	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.10. Facilidades para usar excedencias por cuidado de hijos/familiares					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	578	48,6	48,6	48,6
	Sí	611	51,4	51,4	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73.11. Otras medidas					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1148	96,6	96,6	96,6
	Sí	41	3,4	3,4	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

35B. ¿Utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas para conciliar?

Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

P35A.1. Flexibilidad horaria (de entrada y salida, etc.)					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	789	62,4	62,4	62,4
	Sí	475	37,6	37,6	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.2. Facilidades por parte de la empresa para reducir jornada					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1174	92,9	92,9	92,9
	Sí	90	7,1	7,1	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.3. Facilidades por parte de la empresa para cambiar de turno					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1101	87,1	87,1	87,1
	Sí	163	12,9	12,9	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.4. Jornada intensiva					
----------------------------------	--	--	--	--	--

Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1014	80,2	80,2	80,2
	Sí	250	19,8	19,8	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.5. Facilidades para trabajar desde casa (teletrabajo...)

Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1095	86,6	86,6	86,6
	Sí	169	13,4	13,4	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.6. Facilidades para ausentarse del trabajo para atender urgencias familiares (hijo/a enfermo/a...)

Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	579	45,8	45,8	45,8
	Sí	685	54,2	54,2	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.7. Facilidades para atender llamadas personales y realizar gestiones relacionadas con las tareas del hogar y el cuidado de hijos (pedir cita para pediatra, llamar al cuidador o al colegio, etc.)

Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	611	48,3	48,3	48,3
	Sí	653	51,7	51,7	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.8. Ayuda para guarderías (información, ayudas, guardería en centro de trabajo...)

Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1054	83,4	83,4	83,4
	Sí	210	16,6	16,6	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.9. Permisos de maternidad/paternidad/lactancia más largos que los estatutarios

Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1063	84,1	84,1	84,1
	Sí	201	15,9	15,9	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35A.10. Facilidades para usar excedencias por cuidado de hijos/familiares

Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1206	95,4	95,4	95,4
	Sí	58	4,6	4,6	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

P35.11. Otras medidas

Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1249	98,8	98,8	98,8
	Sí	15	1,2	1,2	100,0
	Total	1264	100,0	100,0	

Filtro: madres asalariadas en el momento de realizar la encuesta

P73A.1. Flexibilidad horaria (de entrada y salida, etc.)

Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	731	61,5	61,5	61,5
	Sí	458	38,5	38,5	100,0
	Total	1189	100,0	100,0	

P73A.2. Facilidades por parte de la empresa para reducir jornada				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	800	67,3	67,3
	Sí	389	32,7	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73A.3. Facilidades por parte de la empresa para cambiar de turno				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	1005	84,5	84,5
	Sí	184	15,5	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73A.4. Jornada intensiva				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	933	78,5	78,5
	Sí	256	21,5	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73A.5. Facilidades para trabajar desde casa (teletrabajo...)				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	No	1054	88,6	88,6
	Sí	135	11,4	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73A.6. Facilidades para ausentarse del trabajo para atender urgencias familiares (hijo/a enfermo/a...)				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Válido	No	571	48,0	48,0
	Sí	618	52,0	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73A.7. Facilidades para atender llamadas personales y realizar gestiones relacionadas con las tareas del hogar y el cuidado de hijos (pedir cita para pediatra, llamar al cuidador o al colegio, etc.)				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Válido	No	554	46,6	46,6
	Sí	635	53,4	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73A.8. Ayuda para guarderías (información, ayudas, guardería en centro de trabajo...)				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Válido	No	1010	84,9	84,9
	Sí	179	15,1	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73A.9. Permisos de maternidad/paternidad/lactancia más largos que los estatutarios				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Válido	No	1007	84,7	84,7
	Sí	182	15,3	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73A.10. Facilidades para usar excedencias por cuidado de hijos/familiares				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Válido	No	977	82,2	82,2
	Sí	212	17,8	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

P73.11. Otras medidas				
Madres		Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Válido	No	1167	98,1	98,1
	Sí	22	1,9	100,0
	Total	1189	100,0	100,0

Filtro: padres/madres asalariados en el momento de realizar la encuesta

¿Tiene la empresa en la que usted trabaja en la actualidad alguna de estas medidas para conciliar?
¿Cuáles ha usado usted alguna vez?

	En mi empresa existen las siguientes medidas:				Utilizo o he utilizado alguna vez desde que nació mi hijo/a las siguientes medidas:			
	Padres		Madres		Padres		Madres	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Flexibilidad horaria (de entrada y salida, etc.)	601	47,5	534	44,9	475	37,6	458	38,5
Facilidades por parte de la empresa para reducir jornada	531	42,0	743	62,5	90	7,1	389	32,7
Facilidades por parte de la empresa para cambiar de turno	289	22,9	272	22,9	163	12,9	184	15,5
Jornada intensiva	444	35,1	425	35,7	250	19,8	256	21,5
Facilidades para trabajar desde casa (teletrabajo...)	198	15,7	175	14,7	169	13,4	135	11,4
Facilidades para ausentarse del trabajo para atender urgencias familiares (hijo/a enfermo/a...)	812	64,2	736	61,9	685	54,2	618	52,0
Facilidades para atender llamadas personales y realizar gestiones relacionadas con las tareas del hogar y el cuidado de hijos (pedir cita para pediatra, llamar al cuidador o al colegio, etc.)	787	62,3	727	61,1	653	51,7	635	53,4
Ayuda para guarderías (información, ayudas, guardería en centro de trabajo...)	323	25,6	253	21,3	210	16,6	179	15,1
Permisos de maternidad/paternidad/lactancia más largos que los estatutarios	318	25,2	284	23,9	201	15,9	182	15,3
Facilidades para usar excedencias por cuidado de hijos/familiares	451	35,7	611	51,4	58	4,6	212	17,8
Otras medidas	24	1,9	41	3,4	15	1,2	22	1,9

Instrumento 4.a. “Número de medidas que hay en la empresa” (PADRE)

Se calcula sumando el número de medidas de conciliación que el padre señala que hay disponibles en su empresa, a partir de la lista de 11 medidas recogidas en la pregunta 35.

Rango de valores (0-11).

Interpretación: cuanto mayor sea el valor más medidas de conciliación ofrece la empresa.

Nº de medidas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	161	12,7	12,7	12,7
1	153	12,1	12,1	24,8
2	154	12,2	12,2	37,0
3	154	12,2	12,2	49,2
4	151	11,9	11,9	61,2
5	140	11,1	11,1	72,2
6	124	9,8	9,8	82,0
7	103	8,1	8,1	90,2
8	61	4,8	4,8	95,0
9	39	3,1	3,1	98,1
10	17	1,3	1,3	99,4
11	7	,6	,6	100,0
Total	1264	100,0	100,0	

Instrumento 4.b. “Número de medidas que usa” (PADRE)

Se calcula sumando el número de medidas de conciliación que el padre señala que utiliza o ha utilizado (de las disponibles en su empresa), a partir de la lista de 11 medidas recogidas en la pregunta 35.

Rango de valores (0-11).

Interpretación: cuanto mayor sea el valor más medidas de conciliación (de las existentes en la empresa) usa el padre.

Nº de medidas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	321	25,4	25,4	25,4
1	179	14,2	14,2	39,6
2	181	14,3	14,3	53,9
3	223	17,6	17,6	71,5
4	186	14,7	14,7	86,2
5	92	7,3	7,3	93,5
6	48	3,8	3,8	97,3
7	18	1,4	1,4	98,7
8	8	,6	,6	99,4
9	4	,3	,3	99,7
10	3	,2	,2	99,9
11	1	,1	,1	100,0
Total	1264	100,0	100,0	

Instrumento 4.a. “Número de medidas que hay en la empresa” (MADRE)

Se calcula sumando el número de medidas de conciliación que la madre señala que hay disponibles en su empresa, a partir de la lista de 11 medidas recogidas en la pregunta 73.

Rango de valores (0-11).

Interpretación: cuanto mayor sea el valor más medidas de conciliación ofrece la empresa.

Nº de medidas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	82	6,9	6,9	6,9
1	125	10,5	10,5	17,4
2	152	12,8	12,8	30,2
3	168	14,1	14,1	44,3
4	173	14,6	14,6	58,9
5	138	11,6	11,6	70,5
6	138	11,6	11,6	82,1
7	111	9,3	9,3	91,4
8	58	4,9	4,9	96,3
9	28	2,4	2,4	98,7
10	11	,9	,9	99,6
11	5	,4	,4	100,0
Total	1189	100,0	100,0	

Instrumento 4.b. “Número de medidas que usa” (MADRE)

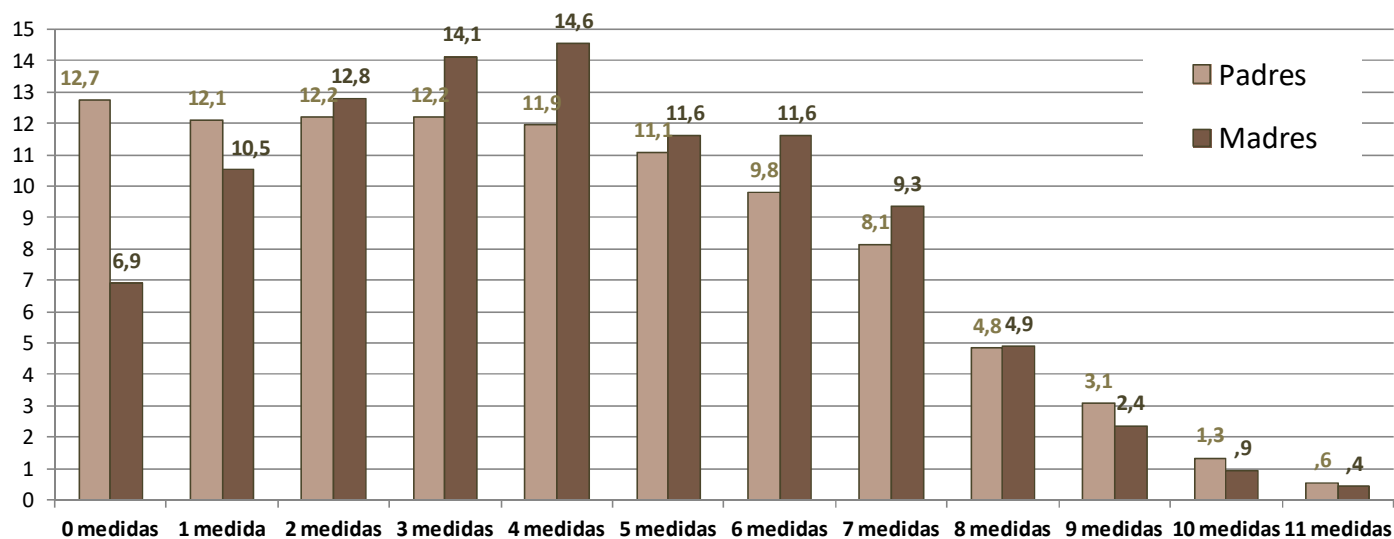
Se calcula sumando el número de medidas de conciliación que la madre señala que utiliza o ha utilizado (de las disponibles en su empresa), a partir de la lista de 11 medidas recogidas en la pregunta 73.

Rango de valores (0-11).

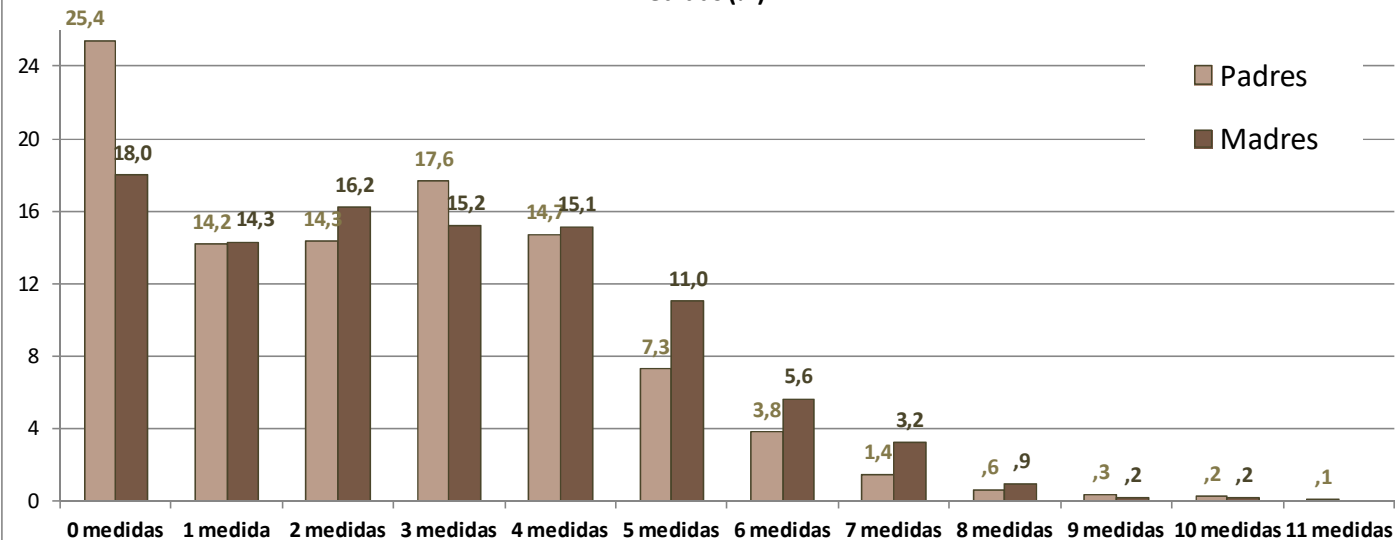
Interpretación: cuanto mayor sea el valor más medidas de conciliación (de las existentes en la empresa) usa el padre.

Nº de medidas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	214	18,0	18,0	18,0
1	170	14,3	14,3	32,3
2	193	16,2	16,2	48,5
3	181	15,2	15,2	63,8
4	180	15,1	15,1	78,9
5	131	11,0	11,0	89,9
6	67	5,6	5,6	95,5
7	38	3,2	3,2	98,7
8	11	,9	,9	99,7
9	2	,2	,2	99,8
10	2	,2	,2	100,0
Total	1189	100,0	100,0	

Número de medidas de conciliación de que disponen en mi empresa, de un total de 11 medidas (%)



Número de medidas de conciliación de que utilizo o he utilizado alguna vez, de un total de 11 medidas (%)



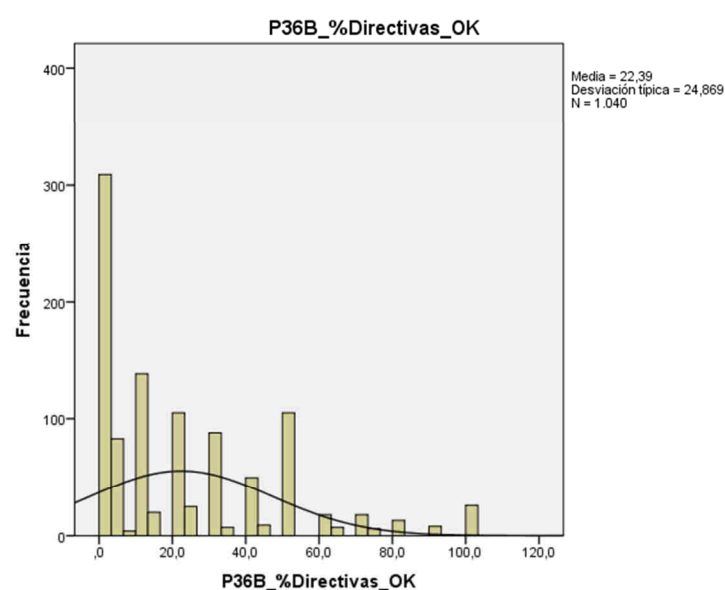
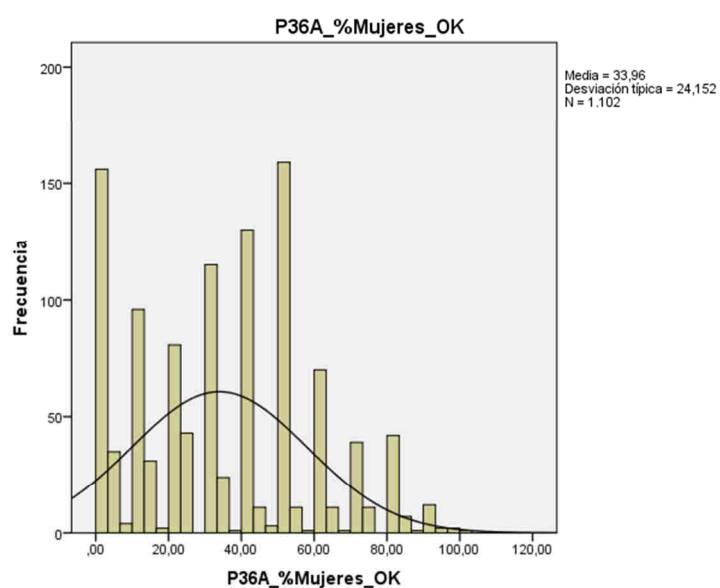
Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

Aproximadamente, en su empresa/organización:					
PADRES	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P36.A. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres respecto de la plantilla total?	1102	,0	100,0	33,959	24,1521
P36.B. ¿Cuál es el porcentaje de directivas respecto del total de directivos/as?	1040	,0	100,0	22,387	24,8687
N válido (según lista)	1038				

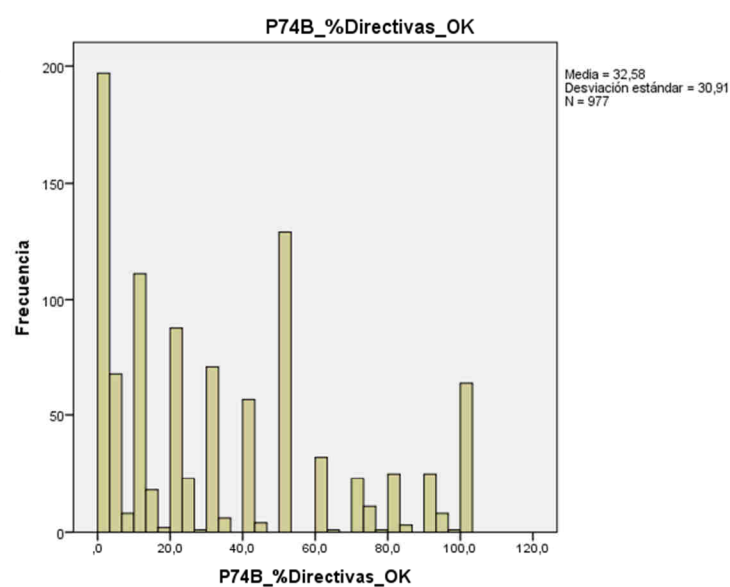
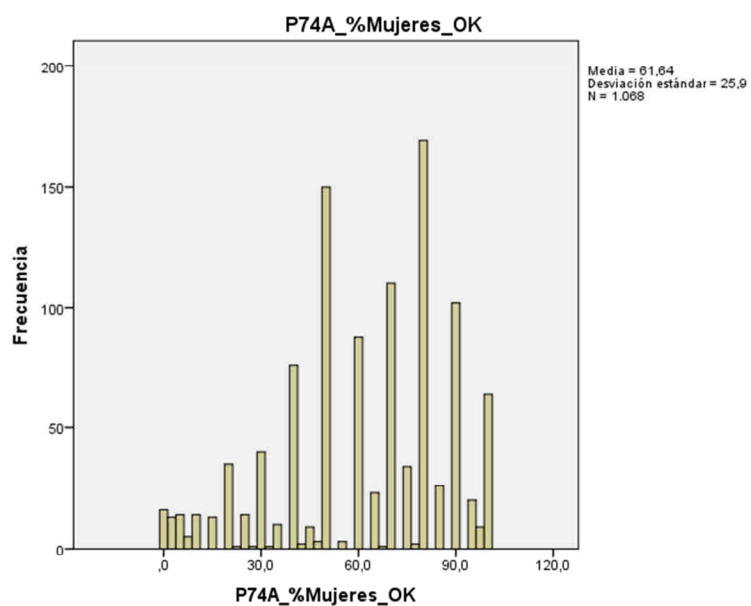
Filtro: madres asalariados en el momento de realizar la encuesta

Aproximadamente, en su empresa/organización:					
MADRES	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P74.A. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres respecto de la plantilla total?	1068	,0	100,0	61,641	25,9154
P74.B. ¿Cuál es el porcentaje de directivas respecto del total de directivos/as?	977	,0	100,0	32,575	30,9103
N válido (por lista)	971				

Histogramas correspondientes a la sub-muestra de padres



Histogramas correspondientes a la sub-muestra de madres



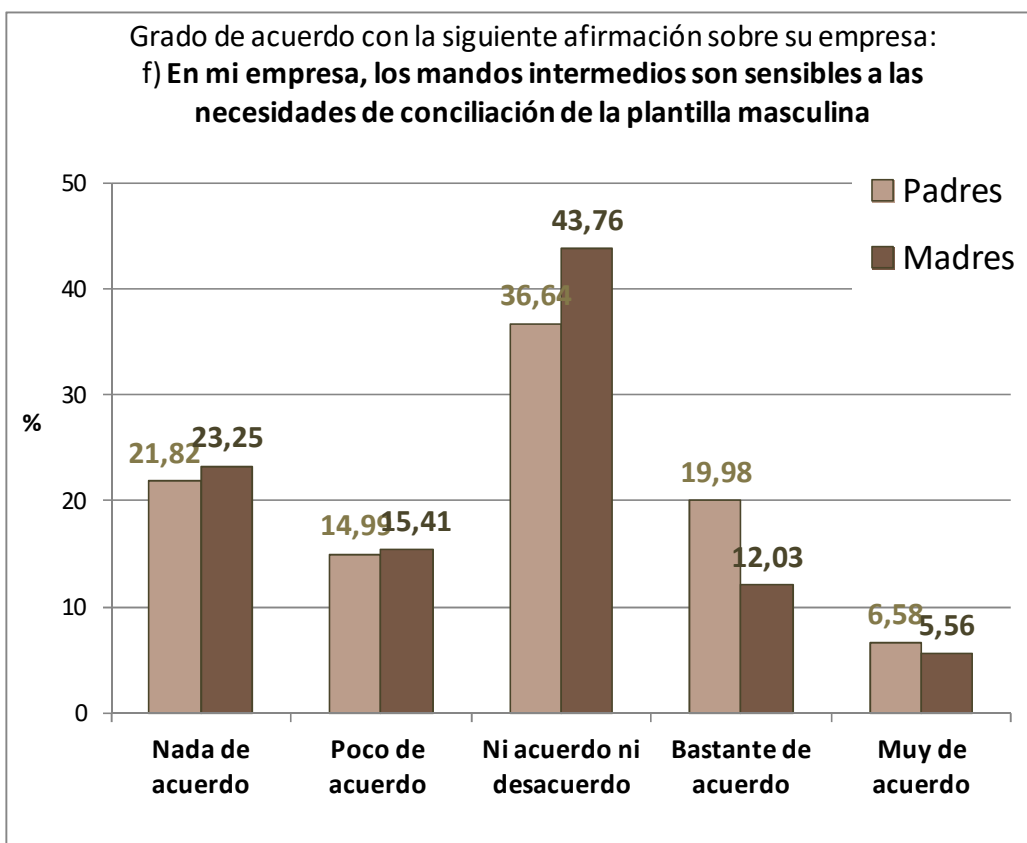
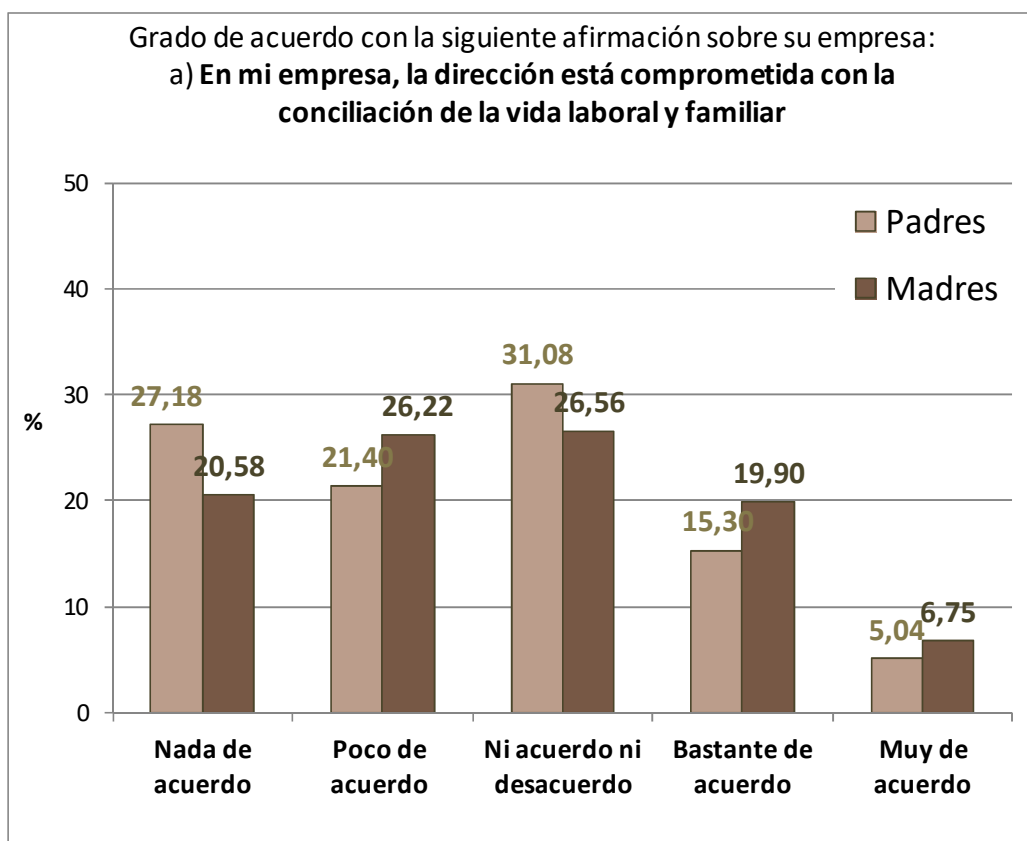
Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

P.37. ¿Cuál es su grado de acuerdo con estas afirmaciones sobre el apoyo de su empresa/organización a la conciliación? Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (PADRES)					
PADRES	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
a) En mi empresa, la dirección está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar	1229	1,0	5,0	2,496	1,1846
b) Considero que mi empresa es una "organización familiarmente responsable"	1228	1,0	5,0	2,576	1,2119
(Paternidad y conciliación)					
c) En mi empresa casi todos los padres (hombres) utilizan el permiso de paternidad	1224	1,0	5,0	3,725	1,3540
d) La mayoría de directivos (hombres) se cogen el permiso de paternidad completo al tener un hijo	1196	1,0	5,0	3,340	1,3271
e) En mi empresa, el porcentaje de padres (hombres) que utilizan las medidas de conciliación está por encima de la media de otras empresas	1196	1,0	5,0	2,492	1,1429
f) En mi empresa, los mandos intermedios son sensibles a las necesidades de conciliación de la plantilla masculina	1201	1,0	5,0	2,745	1,1923
(Maternidad y conciliación)					
g) La mayoría de directivas se cogen el permiso de maternidad completo al tener un hijo	1146	1,0	5,0	3,702	1,1723
h) En mi empresa, el porcentaje de madres que utilizan las medidas de conciliación está por encima de la media de otras empresas	1148	1,0	5,0	3,073	1,0848
i) En mi empresa, los mandos intermedios son sensibles a las necesidades de conciliación de la plantilla femenina	1154	1,0	5,0	3,029	1,1546

Filtro: madres asalariadas en el momento de realizar la encuesta

P.75. ¿Cuál es su grado de acuerdo con estas afirmaciones sobre el apoyo de su empresa/organización a la conciliación? Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (MADRES)					
MADRES	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
a) En mi empresa, la dirección está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar	1171	1,0	5,0	2,660	1,2000
b) Considero que mi empresa es una "organización familiarmente responsable"	1169	1,0	5,0	2,624	1,1908
(Paternidad y conciliación)					
c) En mi empresa casi todos los padres (hombres) utilizan el permiso de paternidad	1116	1,0	5,0	3,315	1,4563
d) La mayoría de directivos (hombres) se cogen el permiso de paternidad completo al tener un hijo	1099	1,0	5,0	2,925	1,3603
e) En mi empresa, el porcentaje de padres (hombres) que utilizan las medidas de conciliación está por encima de la media de otras empresas	1101	1,0	5,0	2,396	1,1722
f) En mi empresa, los mandos intermedios son sensibles a las necesidades de conciliación de la plantilla masculina	1097	1,0	5,0	2,613	1,1303
(Maternidad y conciliación)					
g) La mayoría de directivas se cogen el permiso de maternidad completo al tener un hijo	1119	1,0	5,0	3,647	1,2567
h) En mi empresa, el porcentaje de madres que utilizan las medidas de conciliación está por encima de la media de otras empresas	1127	1,0	5,0	3,015	1,1953
i) En mi empresa, los mandos intermedios son sensibles a las necesidades de conciliación de la plantilla femenina	1132	1,0	5,0	2,944	1,1840

Representación gráfica de 2 de los ítems (preguntas) que figuran en las 2 tablas anteriores.



Instrumento 5.

Hacemos tres instrumentos para el padre con las preguntas 37.

Estos instrumentos (no validados) miden:

en qué medida la persona considera que su empresa es familiarmente responsable;

en qué medida la empresa apoya la conciliación de los padres;

y lo mismo para las madres.

Alfa de Crombach: 0,902; 0,783; y 0,710 respectivamente

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Instrumento 5. Mi empresa apoya la conciliación (PADRE)	1227	1,00	5,00	2,535	1,1437
Instrumento 5. Mi empresa apoya la paternidad (PADRE)	1165	1,00	5,00	3,074	,9788
Instrumento 5. Mi empresa apoya la maternidad (PADRE)	1126	1,00	5,00	3,271	,9031
N válido (por lista)	1096				

Instrumento 5.

Hacemos tres instrumentos para la madre con las preguntas 75.

Estos instrumentos (no validados) miden:

en qué medida la persona considera que su empresa es familiarmente responsable;

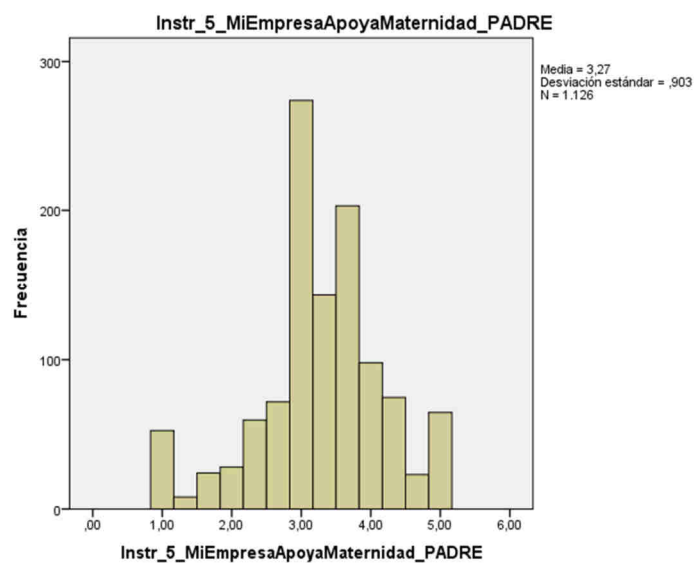
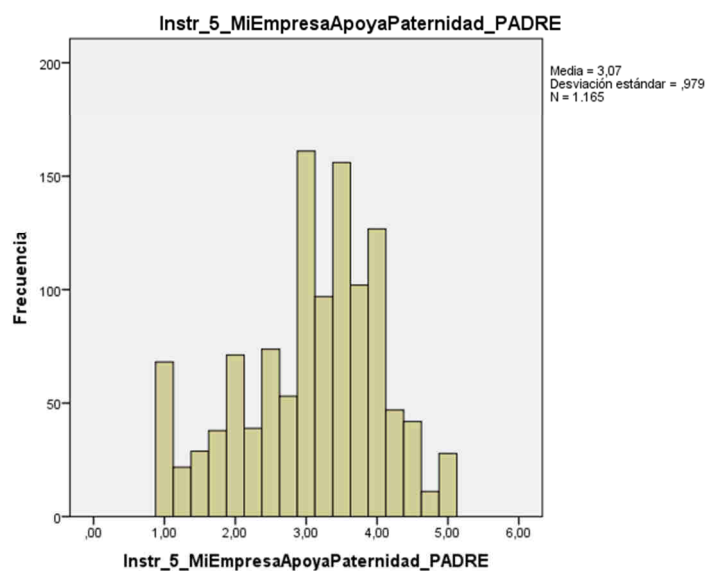
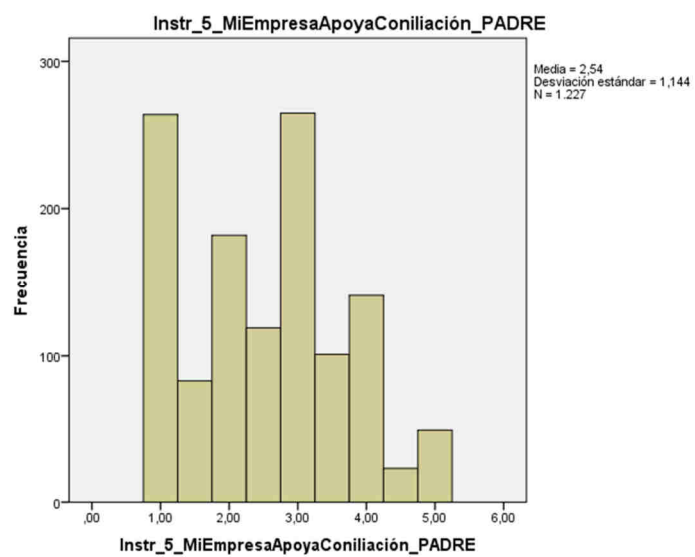
en qué medida la empresa apoya la conciliación de los padres;

y lo mismo para las madres.

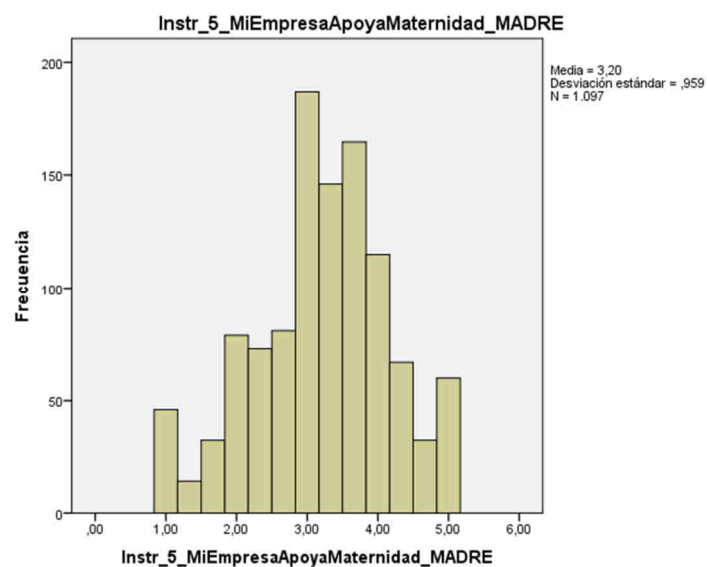
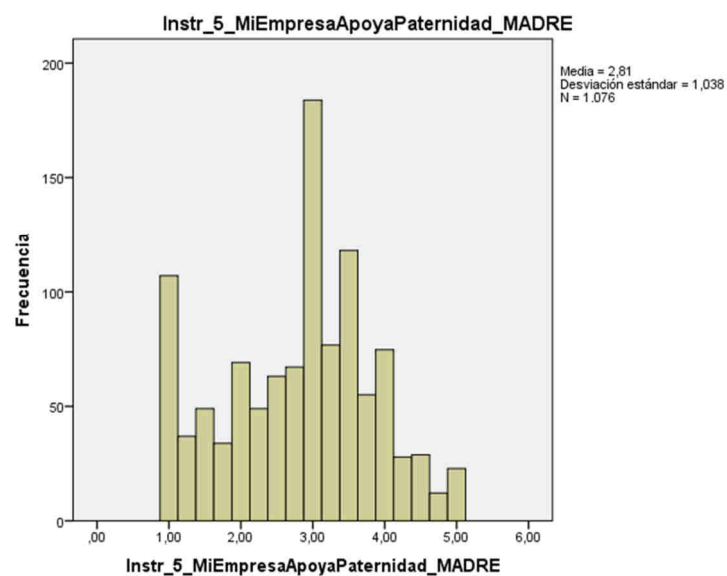
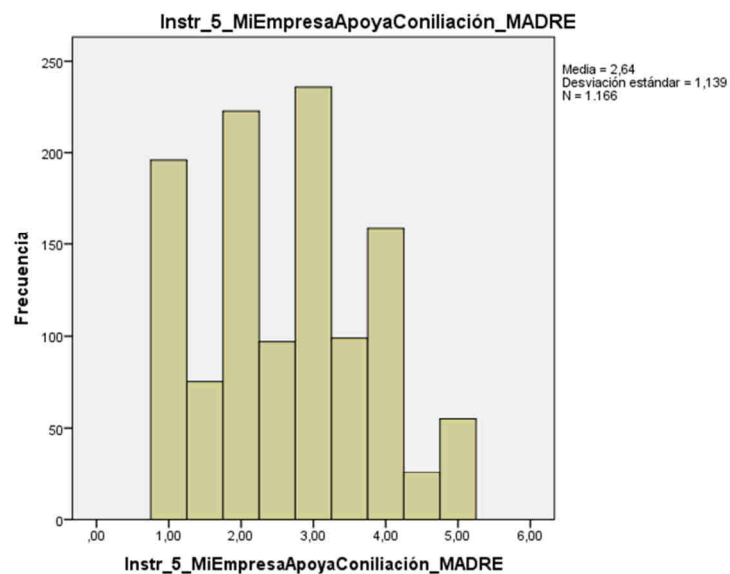
Alfa de Crombach: 0,898; 0,822; y 0,705 respectivamente.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Instrumento 5. Mi empresa apoya la conciliación (MADRE)	1166	1,00	5,00	2,6411	1,13925
Instrumento 5. Mi empresa apoya la paternidad (MADRE)	1076	1,00	5,00	2,8060	1,03820
Instrumento 5. Mi empresa apoya la maternidad (MADRE)	1097	1,00	5,00	3,2039	,95862
N válido (por lista)	1048				

Histogramas correspondientes a la sub-muestra de PADRES



Histogramas correspondientes a la sub-muestra de MADRES



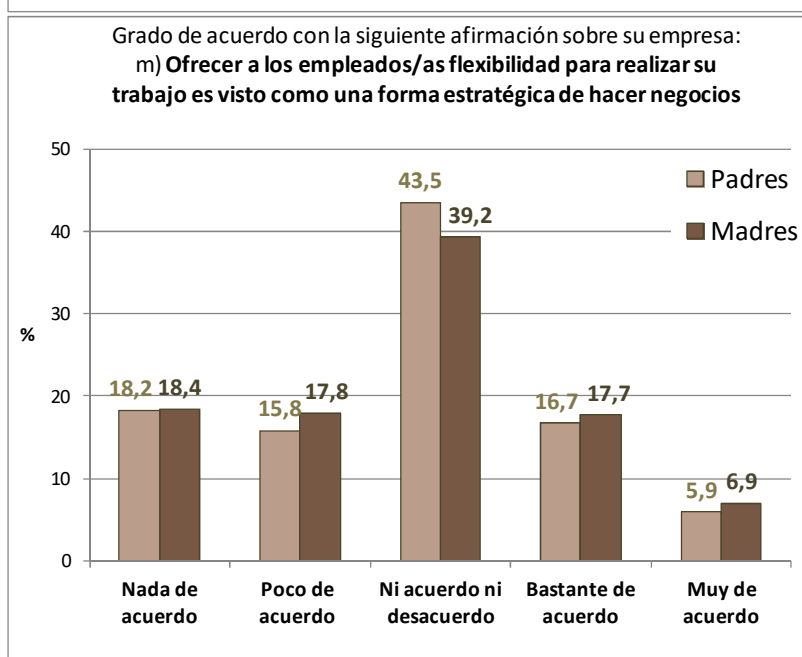
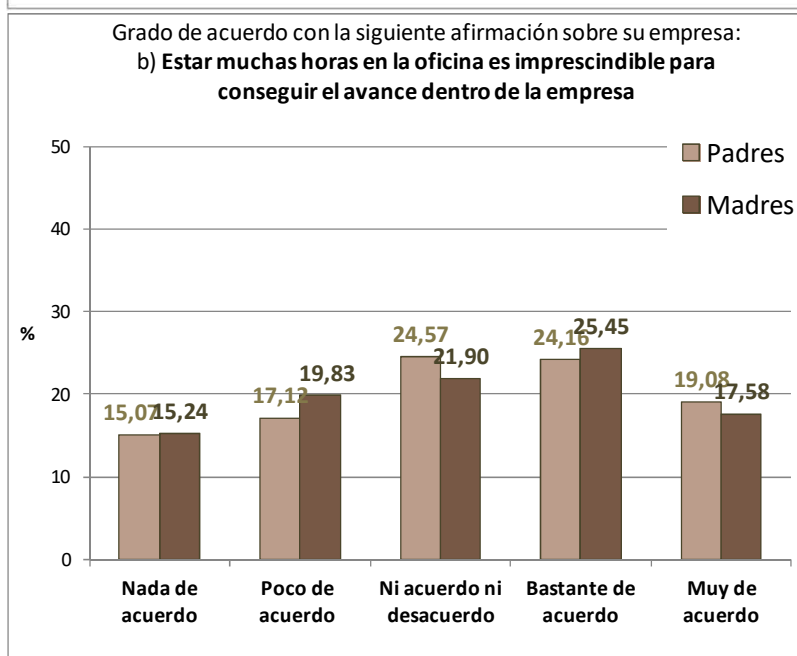
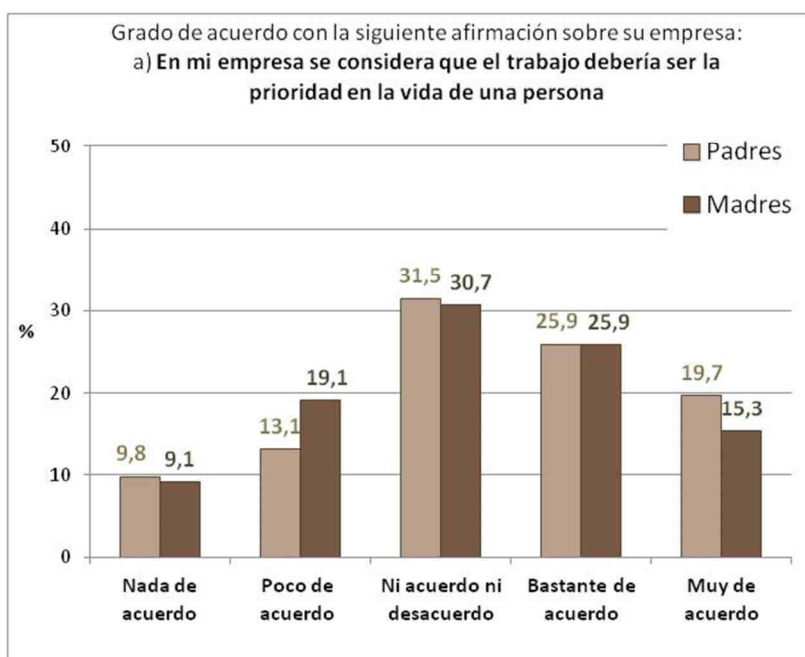
Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

P38. ¿En qué medida está usted de acuerdo en que cada una de estas afirmaciones representa la filosofía o creencias de su empresa/organización? (Recuerde que éstas no son sus propias creencias personales, sino que se trata de ver cuál cree usted que es la filosofía de su organización o empresa) Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (PADRES)					
Padre	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
(Filosofía de la empresa u organización en la que trabajo)					
a) En mi empresa se considera que el trabajo debería ser la prioridad en la vida de una persona	1231	1,0	5,0	3,325	1,2104
b) Estar muchas horas en la oficina es imprescindible para conseguir el avance dentro de la empresa	1221	1,0	5,0	3,151	1,3257
c) Lo mejor es mantener separados los aspectos familiares del trabajo	1230	1,0	5,0	3,504	1,1444
d) Está considerado como tabú el hablar de la vida que existe fuera del trabajo	1217	1,0	5,0	2,099	1,1003
e) Expresar implicación e interés en cuestiones no relacionadas con el trabajo está considerado como algo sano	1222	1,0	5,0	3,207	1,0353
f) Los empleados/as que están altamente comprometidos con sus vidas personales no pueden estar altamente comprometidos con sus trabajos	1221	1,0	5,0	2,663	1,2573
g) Atender a las necesidades personales, tal y como tomarse un tiempo fuera del trabajo para cuidar de un niño enfermo, no es visto con buenos ojos	1224	1,0	5,0	2,852	1,3111
h) Los empleados/as deberían dejar sus problemas personales en casa	1223	1,0	5,0	3,197	1,2650
i) La manera de avanzar en esta empresa es mantener las cuestiones no laborales fuera del lugar de trabajo	1222	1,0	5,0	3,015	1,1868
j) Las personas que se ausentan del trabajo para atender a cuestiones personales no están comprometidas con su trabajo	1223	1,0	5,0	2,578	1,2807
k) Se supone que los empleados/as más productivos son los que ponen su trabajo antes que su vida familiar	1220	1,0	5,0	2,715	1,4092
l) Los empleados/as tienen un amplio margen para realizar tanto sus responsabilidades laborales como sus responsabilidades familiares	1220	1,0	5,0	2,857	1,1475
m) Ofrecer a los empleados/as flexibilidad para realizar su trabajo es visto como una forma estratégica de hacer negocios	1217	1,0	5,0	2,764	1,1104
n) En mi empresa se considera que el trabajador ideal es aquel que está disponible las 24 horas del día	1223	1,0	5,0	3,302	1,4325
N válido (por lista)	1164				

Filtro: madres asalariadas en el momento de realizar la encuesta

P76. ¿En qué medida está usted de acuerdo en que cada una de estas afirmaciones representa la filosofía o creencias de su empresa/organización? (Recuerde que éstas no son sus propias creencias personales, sino que se trata de ver cuál cree usted que es la filosofía de su organización o empresa) Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (MADRES)					
Madre	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
(Filosofía de la empresa u organización en la que trabajo)					
a) En mi empresa se considera que el trabajo debería ser la prioridad en la vida de una persona	1164	1,0	5,0	3,192	1,1789
b) Estar muchas horas en la oficina es imprescindible para conseguir el avance dentro de la empresa	1155	1,0	5,0	3,103	1,3252
c) Lo mejor es mantener separados los aspectos familiares del trabajo	1158	1,0	5,0	3,516	1,1176
d) Está considerado como tabú el hablar de la vida que existe fuera del trabajo	1145	1,0	5,0	2,104	1,1041
e) Expresar implicación e interés en cuestiones no relacionadas con el trabajo está considerado como algo sano	1150	1,0	5,0	3,198	1,0341
f) Los empleados/as que están altamente comprometidos con sus vidas personales no pueden estar altamente comprometidos con sus trabajos	1156	1,0	5,0	2,725	1,2989
g) Atender a las necesidades personales, tal y como tomarse un tiempo fuera del trabajo para cuidar de un niño enfermo, no es visto con buenos ojos	1154	1,0	5,0	3,029	1,3141
h) Los empleados/as deberían dejar sus problemas personales en casa	1156	1,0	5,0	3,231	1,2495
i) La manera de avanzar en esta empresa es mantener las cuestiones no laborales fuera del lugar de trabajo	1152	1,0	5,0	3,073	1,2102
j) Las personas que se ausentan del trabajo para atender a cuestiones personales no están comprometidas con su trabajo	1152	1,0	5,0	2,701	1,3068
k) Se supone que los empleados/as más productivos son los que ponen su trabajo antes que su vida familiar	1156	1,0	5,0	2,876	1,4195
l) Los empleados/as tienen un amplio margen para realizar tanto sus responsabilidades laborales como sus responsabilidades familiares	1153	1,0	5,0	2,835	1,1512
m) Ofrecer a los empleados/as flexibilidad para realizar su trabajo es visto como una forma estratégica de hacer negocios	1144	1,0	5,0	2,769	1,1460
n) En mi empresa se considera que el trabajador ideal es aquel que está disponible las 24 horas del día	1156	1,0	5,0	3,247	1,4101
N válido (por lista)	1093				

Representación gráfica de 3 de los ítems de las dos tablas anteriores.



Instrumento 6.

FSOP: "Family-supportive organization perceptions". Instrumento validado. Allen (2001)

Construimos 2 instrumentos:

para el padre con las preguntas 38 (ítems: a,..., n).

Para la madre con las preguntas 76 (ítems: a,..., n).

Pasos:

1º Invertimos 11 ítems (a, b, c, d, f, g, h, i, j, k, n) de manera que todos apunten en la misma dirección (a mayor puntuación más percepción de apoyo de la empresa)

2º Calculamos la media de los 14 ítems.

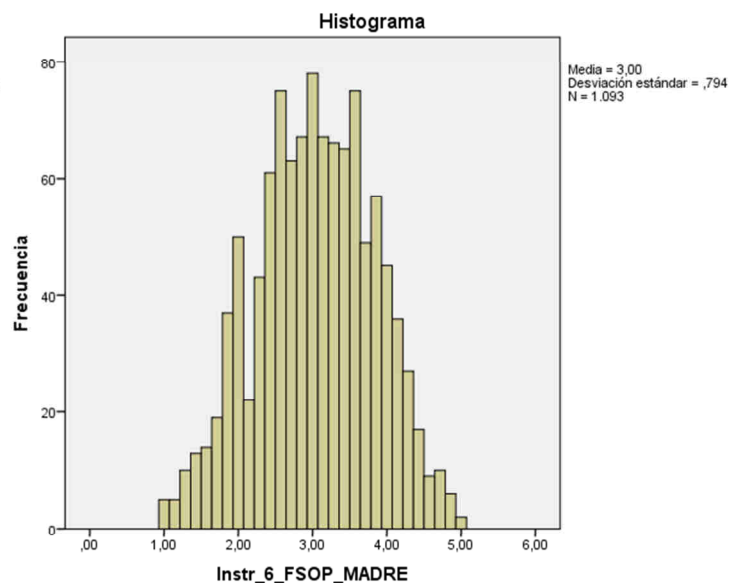
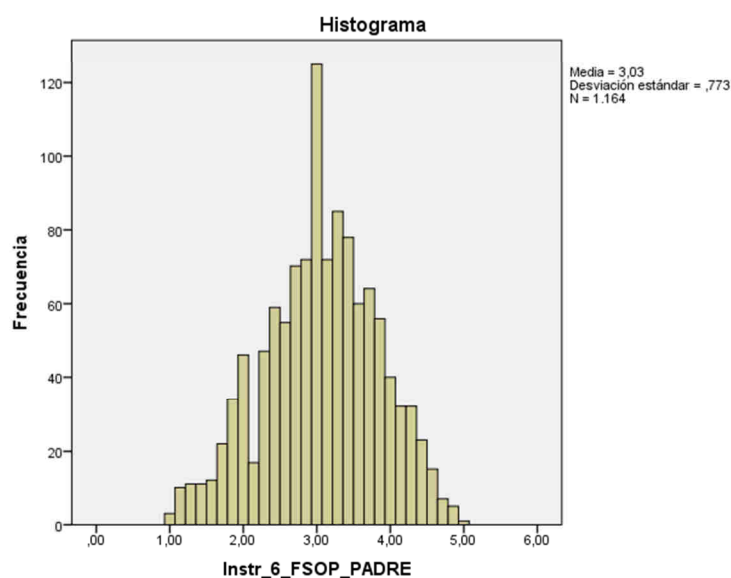
Hay sub-escalas

Interpretación: cuanto mayor el valor más percepción de que la empresa apoya la conciliación.

Alfa de Cronbach FSOP-Padre: **0.823**

Alfa de Cronbach FSOP-Madre: **0,835**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Instrumento 6. FSOP-Padre	1164	1,00	4,93	3,0279	,77253
Instrumento 6. FSOP-Madre	1093	1,00	5,00	3,0020	,79401



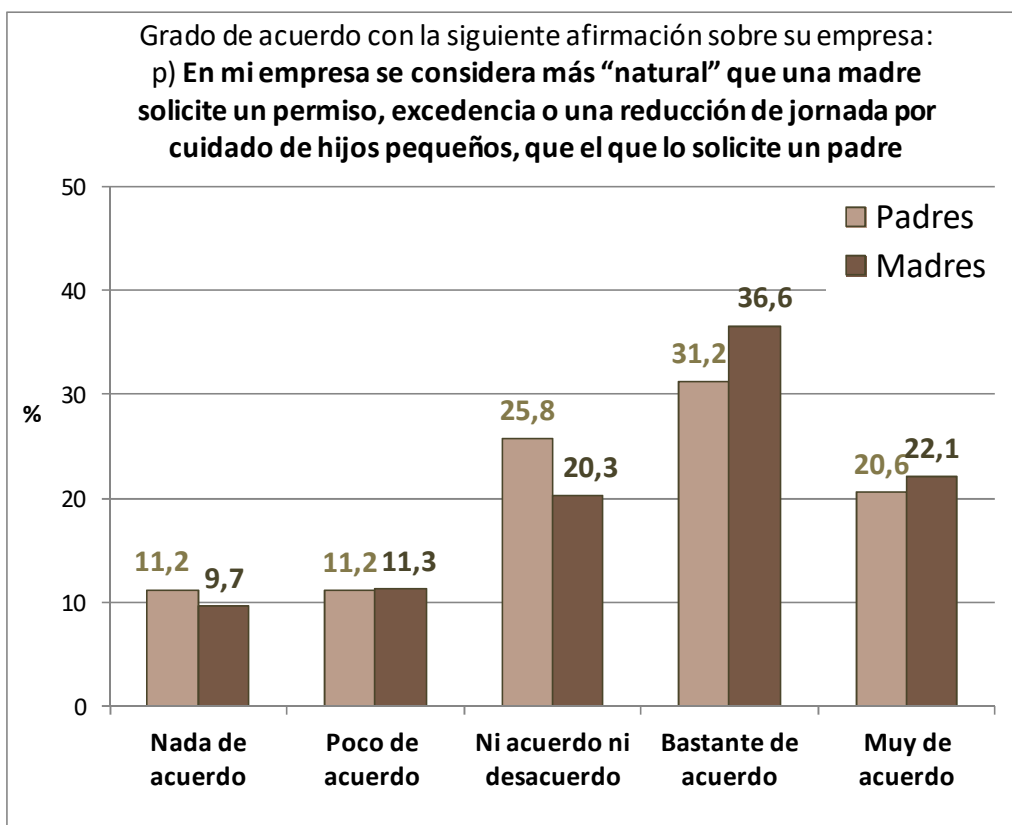
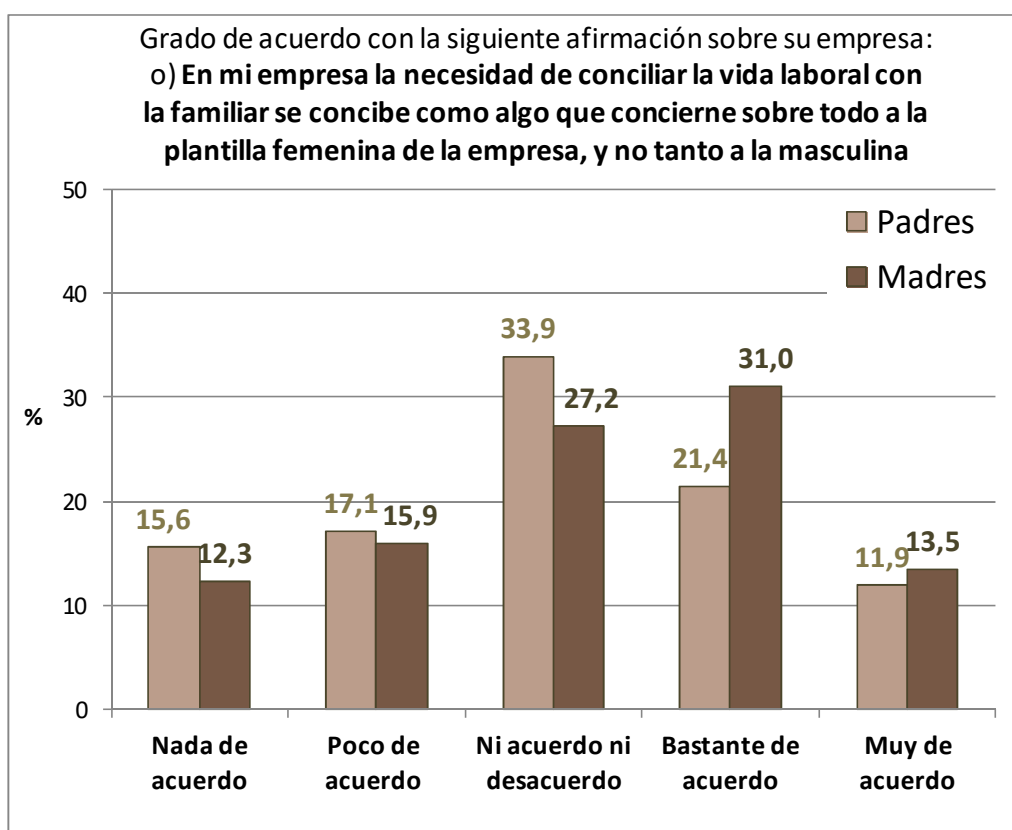
Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

P38. ¿En qué medida está usted de acuerdo en que cada una de estas afirmaciones representa la filosofía o creencias de su empresa/organización? Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (PADRES)					
Padres	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
(Filosofía de mi empresa u organización respecto de los varones que quieren conciliar)					
o) En mi empresa la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar se concibe como algo que concierne sobre todo a la plantilla femenina de la empresa, y no tanto a la masculina.	1215	1,0	5,0	2,969	1,2200
p) En mi empresa se considera más "natural" que una madre solicite un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños, que el que lo solicite un padre.	1216	1,0	5,0	3,449	1,2282
q) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) es visto como un trabajador poco competitivo y poco ambicioso	1218	1,0	5,0	3,140	1,2538
r) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) es visto como un trabajador más bien débil e inseguro	1218	1,0	5,0	2,934	1,2305
s) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) a menudo es visto como alguien que "se escabulle" del trabajo con algún otro propósito	1221	1,0	5,0	3,002	1,2600
N válido (por lista)	1151				

Filtro: madres asalariadas en el momento de realizar la encuesta

P76. ¿En qué medida está usted de acuerdo en que cada una de estas afirmaciones representa la filosofía o creencias de su empresa/organización? Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (MADRES)					
Madres	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
(Filosofía de mi empresa u organización respecto de los varones que quieren conciliar)					
o) En mi empresa la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar se concibe como algo que concierne sobre todo a la plantilla femenina de la empresa, y no tanto a la masculina.	1124	1,0	5,0	3,176	1,2133
p) En mi empresa se considera más "natural" que una madre solicite un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños, que el que lo solicite un padre.	1124	1,0	5,0	3,541	1,2067
q) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) es visto como un trabajador poco competitivo y poco ambicioso	1121	1,0	5,0	3,064	1,2612
r) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) es visto como un trabajador más bien débil e inseguro	1120	1,0	5,0	2,858	1,2269
s) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) a menudo es visto como alguien que "se escabulle" del trabajo con algún otro propósito	1119	1,0	5,0	2,886	1,2530
N válido (por lista)	1117				

Representación gráfica de 2 de los ítems de las dos tablas anteriores.



Instrumento 7.

“Instrumento 7. Sesgo contra la conciliación del padre”. (Instrumento no validado previamente).

Construimos 2 instrumentos:

- Para el padre, con el segundo bloque de ítems de las preguntas 38 (ítems: o,..., s).
- Para la madre, con el segundo bloque de ítems de las preguntas 76 (ítems: o,..., s).

Pasos:

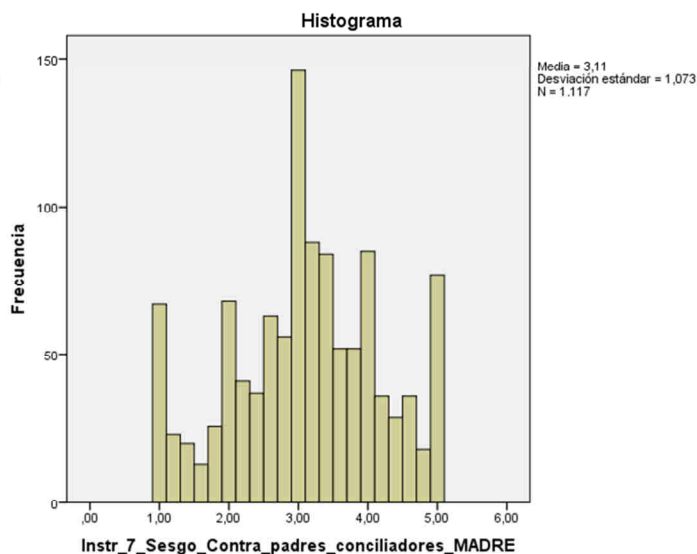
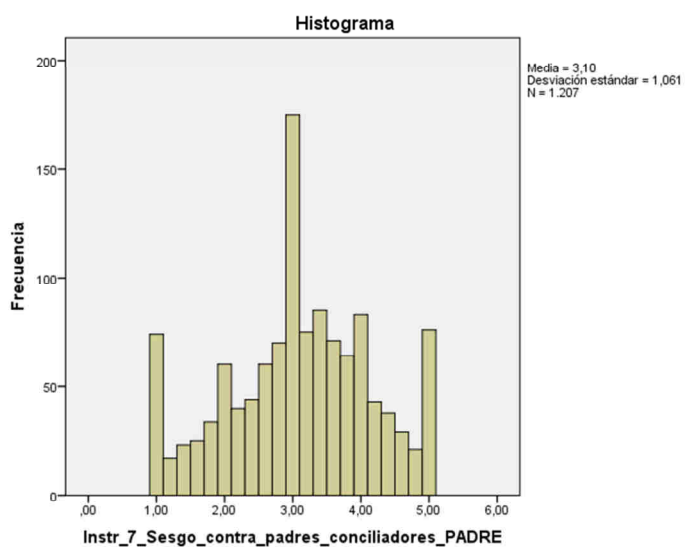
- 1º No hay que invertir ningún ítem.
- 2º Calculamos la media de los 5 ítems.

Interpretación: rango 1-5; cuanto mayor es el valor mayor es la percepción de la persona entrevistada de que la empresa en donde trabaja concibe la conciliación como algo correspondiente sobre todo a las madres y no tanto a los padres.

Alfa de Cronbach Instrumento 7 (PADRE): **0.910**

Alfa de Cronbach Instrumento 7 (MADRE): **0,920**.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Instrumento 7. Sesgo contra la conciliación del padre (PADRE)	1207	1,00	5,00	3,0988	1,06146
Instrumento 7. Sesgo contra la conciliación del padre (MADRE)	1117	1,00	5,00	3,1080	1,07289



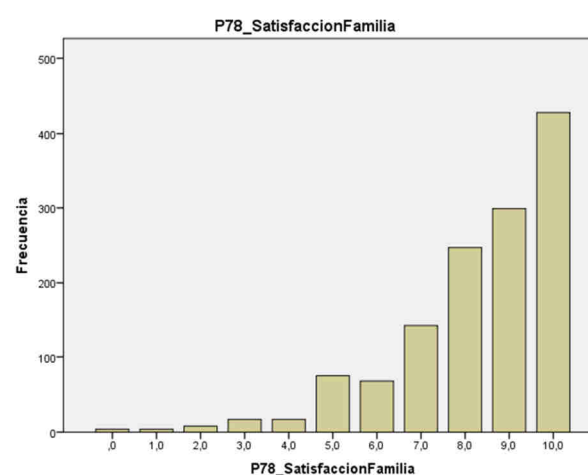
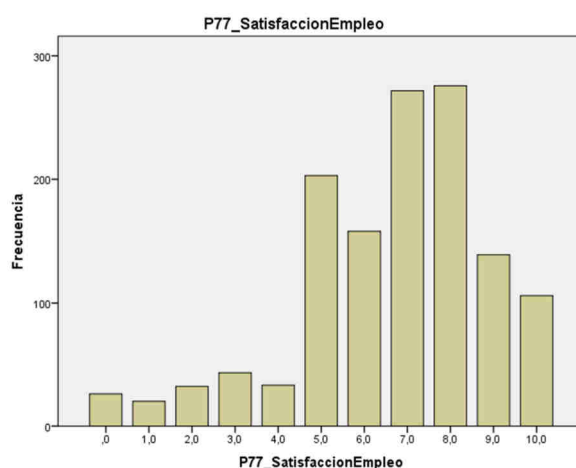
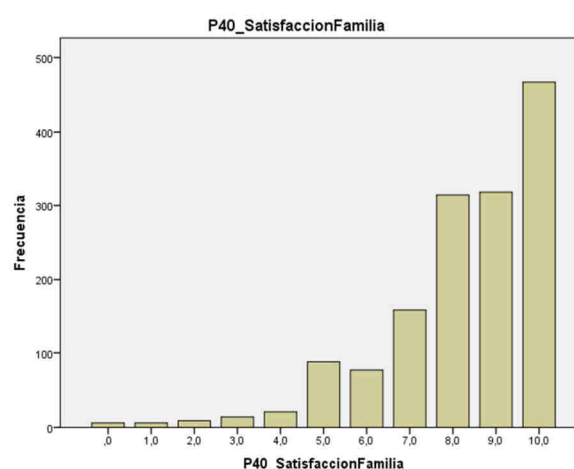
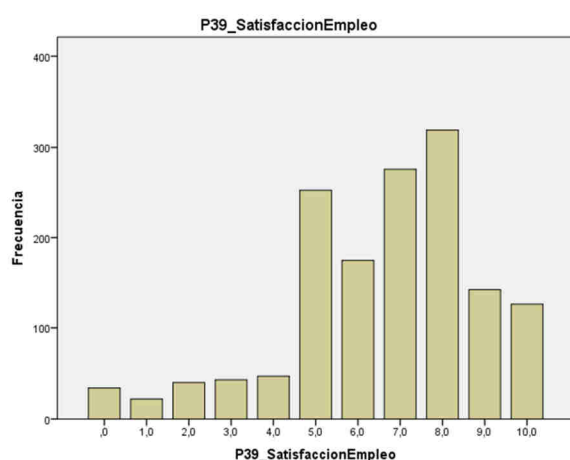
NIVELES DE SATISFACCIÓN

Filtro: padres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P39/40. Indique su grado de satisfacción con estos dos ámbitos: (en una escala de 0 a 10, donde "0=satisfacción nula" y "10=satisfacción muy alta")					
PADRES	N	Mínimo	Máximo	Media	Des. Típ.
P39. Grado de satisfacción con su EMPLEO ACTUAL	1477	,0	10,0	6,610	2,2634
P40. Grado de satisfacción con su VIDA FAMILIAR Y PERSONAL	1479	,0	10,0	8,255	1,8461
N válido (por lista)	1476				

Filtro: madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P77/78. Indique su grado de satisfacción con estos dos ámbitos: (en una escala de 0 a 10, donde "0=satisfacción nula" y "10=satisfacción muy alta")					
MADRES	N	Mínimo	Máximo	Media	Des. Típ.
P77. Grado de satisfacción con su EMPLEO ACTUAL	1308	,0	10,0	6,675	2,2123
P78. Grado de satisfacción con su VIDA FAMILIAR Y PERSONAL	1310	,0	10,0	8,298	1,8380
N válido (por lista)	1307				



ACTITUDES DE GÉNERO

Filtro: padres con empleo en el momento de realizar la encuesta

41. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? PADRES					
Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo"					
	N	Mín.	Máx.	Media	D. típ.
a) Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre	1481	1,0	5,0	2,535	1,2608
b) Que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres, tiene que ver, en parte, con las diferentes capacidades innatas de mujeres y hombres	1480	1,0	5,0	1,901	1,0804
c) Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres	1480	1,0	5,0	2,741	1,2944
d) En la infancia, el cariño y la presencia de la madre y del padre son imprescindibles, pero con el bebé el papel de la madre es realmente el más importante	1480	1,0	5,0	3,284	1,3153
e) Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos pequeños como una madre que no trabaja	1477	1,0	5,0	3,487	1,3059
f) Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él	1481	1,0	5,0	4,161	,9580
g) Llegará un momento en el futuro en el que los hombres utilicen tanto como las mujeres las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que ofrecen las empresas	1480	1,0	5,0	3,716	1,1254
h) La gestación y la lactancia materna son factores naturales que explican que la madre desarrolle una unión con el bebé más intensa que la del padre	1482	1,0	5,0	3,829	1,0644
i) El hogar ideal sería aquel en el que los dos miembros de la pareja trabajaran, pero la mujer trabajara menos horas que el marido y fuera ella quien se encargara en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos pequeños	1481	1,0	5,0	2,305	1,2702
N válido (según lista)	1458				

Filtro: madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

79. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? MADRES					
Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo"					
	N	Mín.	Máx.	Media	D. típ.
a) Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre	1310	1,0	5,0	2,248	1,2200
b) Que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres, tiene que ver, en parte, con las diferentes capacidades innatas de mujeres y hombres	1312	1,0	5,0	1,733	1,0270
c) Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres	1312	1,0	5,0	2,688	1,3341
d) En la infancia, el cariño y la presencia de la madre y del padre son imprescindibles, pero con el bebé el papel de la madre es realmente el más importante	1312	1,0	5,0	3,266	1,3252
e) Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos pequeños como una madre que no trabaja	1312	1,0	5,0	3,891	1,2460
f) Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él	1309	1,0	5,0	4,319	,8639
g) Llegará un momento en el futuro en el que los hombres utilicen tanto como las mujeres las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que ofrecen las empresas	1306	1,0	5,0	3,807	1,1358
h) La gestación y la lactancia materna son factores naturales que explican que la madre desarrolle una unión con el bebé más intensa que la del padre	1313	1,0	5,0	3,759	1,1207
i) El hogar ideal sería aquel en el que los dos miembros de la pareja trabajaran, pero la mujer trabajara menos horas que el marido y fuera ella quien se encargara en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos pequeños	1313	1,0	5,0	2,233	1,2599
N válido (según lista)	1289				

Instrumento 8.**“Actitudes de género igualitarias”**

Construimos 2 instrumentos:

- Para el padre con los 9 ítems de la pregunta 41.
- Para la madre con los 9 ítems de la pregunta 79.

Pasos:

- 1º Invertimos 6 ítems (a,b,c,d,h,i), de manera que todos apunten en la misma dirección (a mayor puntuación más avanzadas las actitudes)
- 2º Calculamos la media de los 9 ítems.

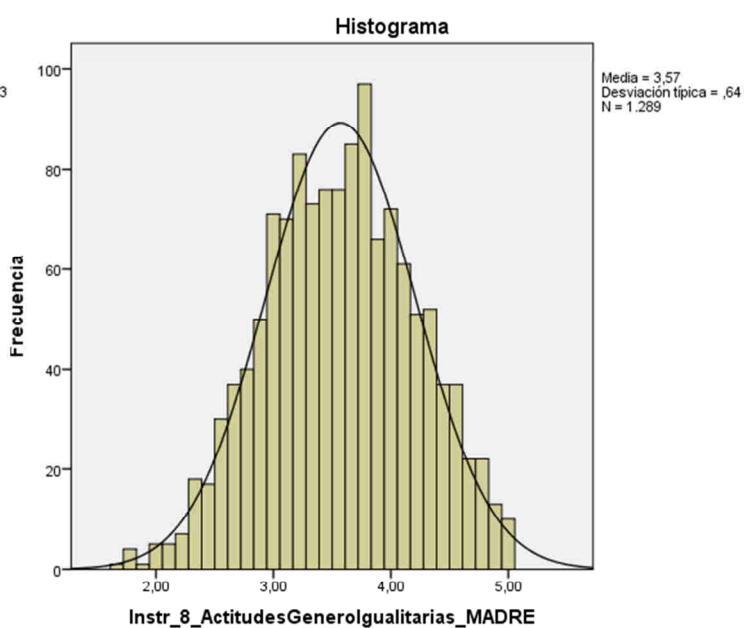
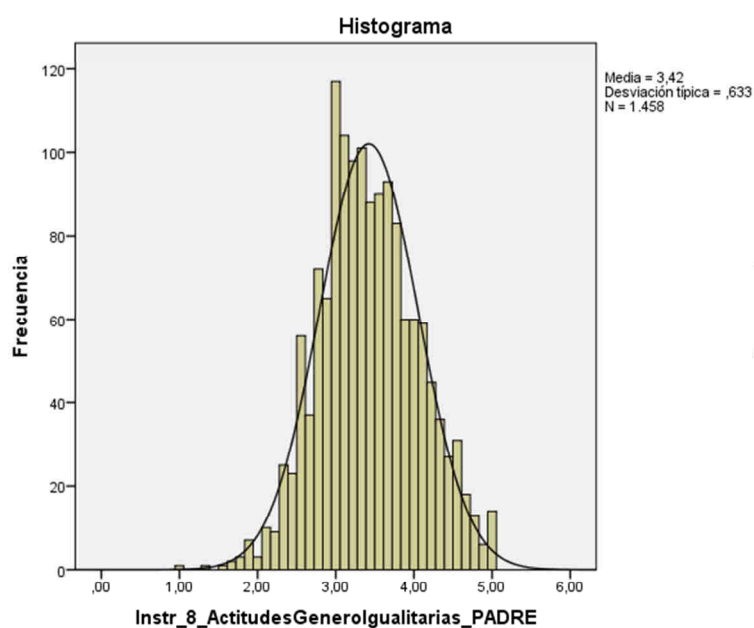
Hay sub-escalas: sí, con los ítems e, f, g, construiremos después el instrumento “actitudes igualitarias cuidado del bebé”.

Interpretación: rango 1-5; cuanto mayor el valor más avanzadas las actitudes de género de la persona encuestada.

Alfa de Cronbach padre: **0,683**

Alfa de Cronbach madre: **0,703**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Instrumento 8. Actitudes de género igualitarias (PADRE)	1458	1,00	5,00	3,4226	,63340
Instrumento 8. Actitudes de género igualitarias (MADRE)	1289	1,67	5,00	3,5712	,63982



Instrumento 8b (sub-escala)

“Actitudes igualitarias cuidado del bebé”

Construimos 2 instrumentos:

- Para el padre con los con los ítems **e, f, g** de la pregunta 41.
- Para la madre con los con los ítems **e, f, g** de la pregunta 79.

Pasos:

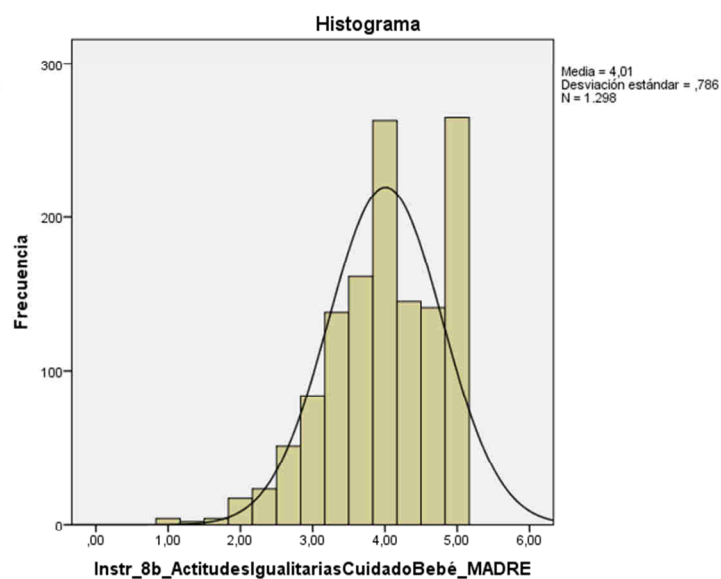
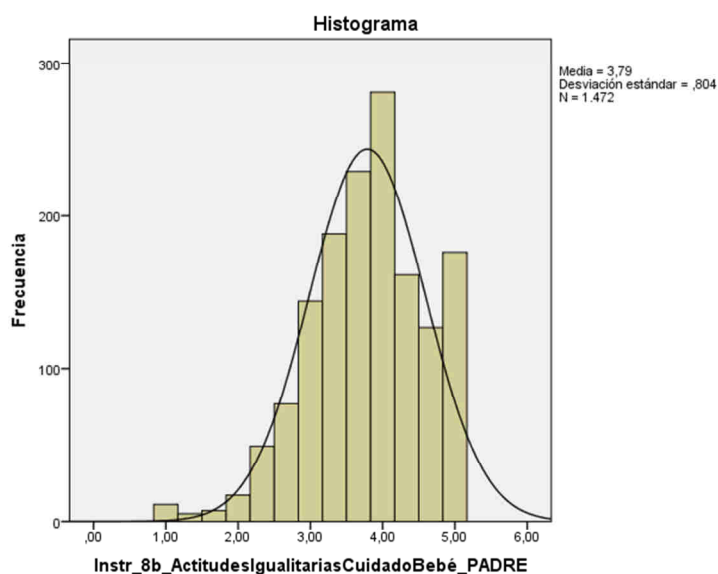
- 1º No hay que invertir ningún ítem
- 2º Calculamos la media de los 3 ítems.

Interpretación: rango 1-5; cuanto mayor el valor más igualitarias las actitudes hacia el cuidado del bebé; es decir, que cuanto mayor sea la puntuación mayor será el grado en que la persona encuestada considera que un padre puede cuidar de un bebé igual de bien que una madre.

Alfa de Cronbach padre: **0.500**

Alfa de Cronbach madre: **0,538**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Instrumento 8. Actitudes de género igualitarias (PADRE)	1472	1,00	5,00	3,7878	,80394
Instrumento 8. Actitudes de género igualitarias (MADRE)	1298	1,00	5,00	4,0082	,78609



IDEOLOGÍA POLÍTICA

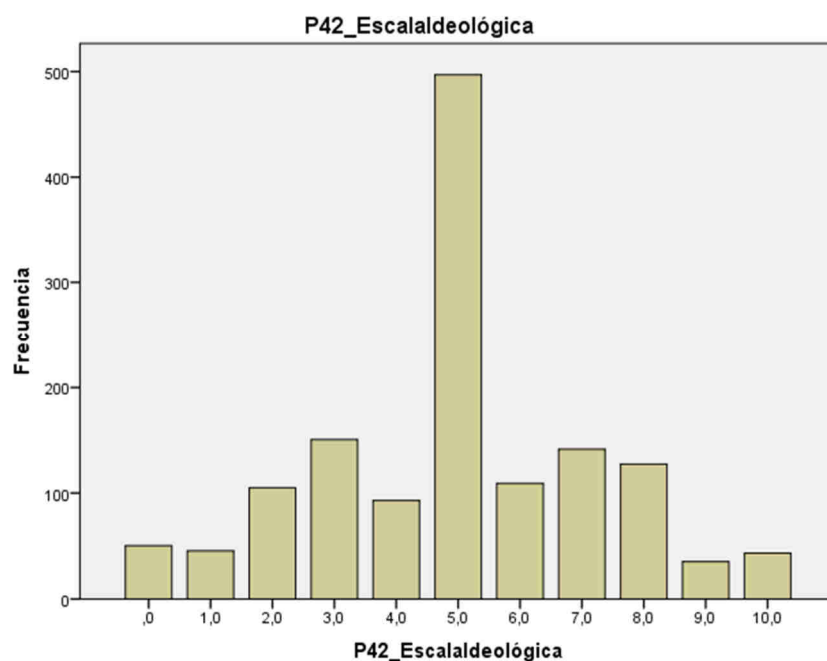
Filtro: padres/madres con empleo en el momento de realizar la encuesta

P42/P80. Escala ideológica.

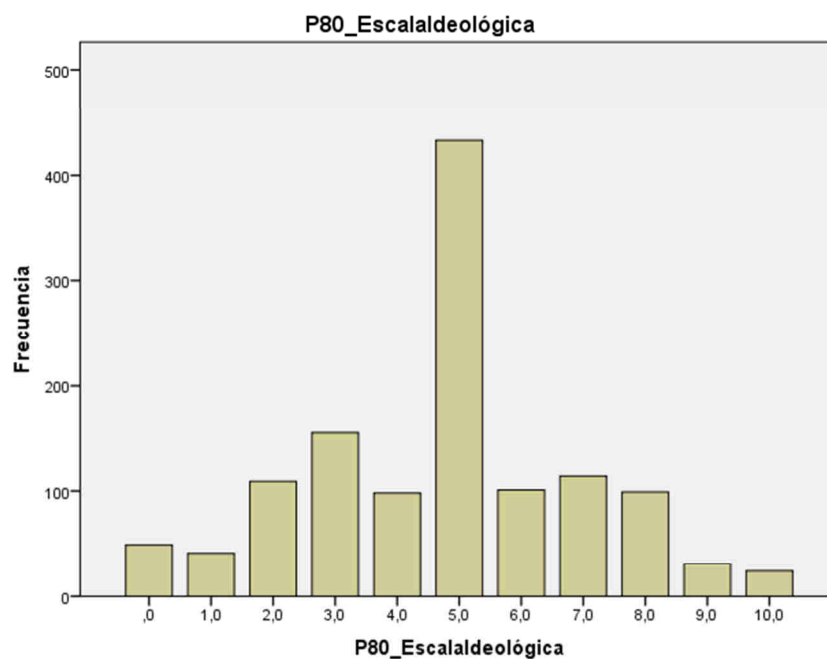
Cuando se habla de ideología política se utilizan normalmente las expresiones izquierda y derecha. En la siguiente escala de ideología política, que abarca desde 0 (muy a la izquierda) a 10 (muy a la derecha), ¿en qué casilla se situaría?

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
P42. Escala ideológica (PADRE)	1401	,0	10,0	4,992	2,2597
P80. Escala ideológica (MADRE)	1255	,0	10,0	4,780	2,1996

Padres



Madres



Filtro: padres

ACOSO

Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

43. ¿Ha experimentado usted alguna vez alguna de estas molestias (con sus compañeros, con sus jefes...) en su entorno de trabajo durante los últimos dos años? [PADRE]

Escala de 1 a 5, donde "1= Nunca"; "2=Una o dos veces"; "3=Unas pocas veces"; "4=Varias veces"; "5=La mayoría del tiempo"

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
a) Se le hizo sentir que no es usted un hombre lo suficientemente duro (fuerte, asertivo, ambicioso...)	1233	1,0	5,0	1,461	,9137
b) Se le hizo sentir que necesita usted actuar de manera más dura y agresiva para ser respetado	1232	1,0	5,0	1,567	1,0055
c) Se le hizo sentir que debía usted sacrificar tiempo familiar o personal para ser respetado en el trabajo	1232	1,0	5,0	1,722	1,1865
d) Reírse de usted por ser poco agresivo hablando o tímido	1232	1,0	5,0	1,201	,6361

Instrumento 9

"Acoso no suficientemente hombre". Instrumento validado. Berdahl y Moon (2013)

Este instrumento es exclusivo de los padres:

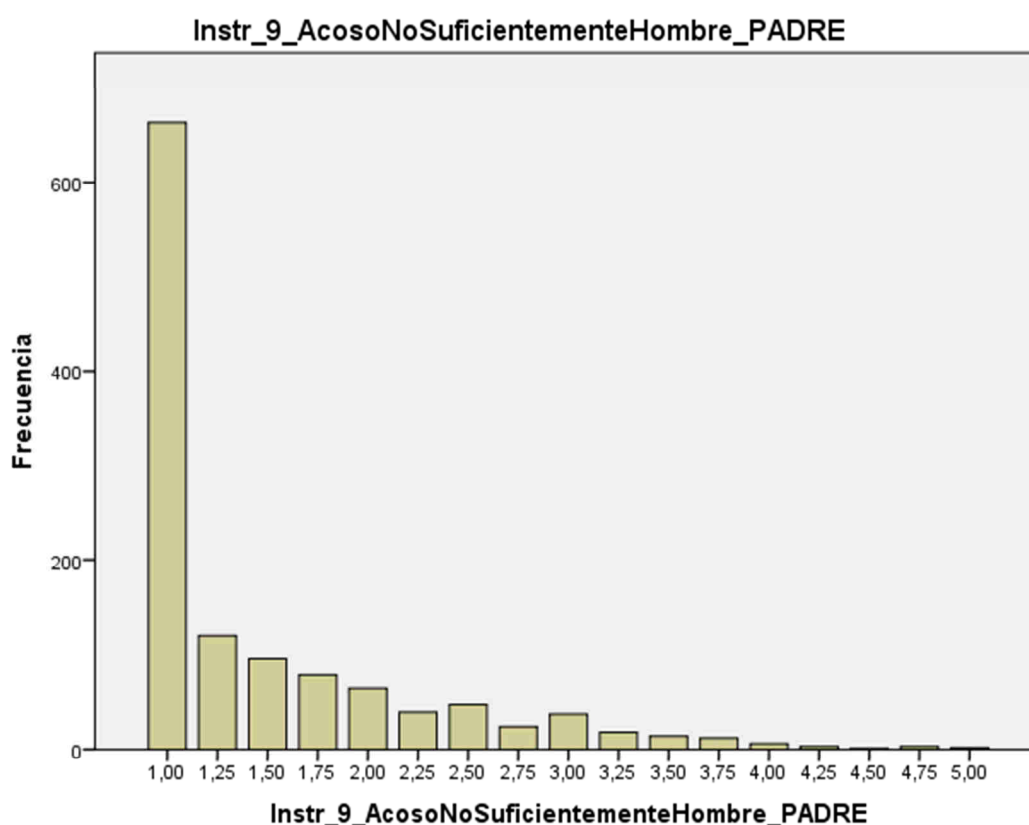
Pasos:

- 1º No hay que invertir ningún ítem
- 2º Calculamos la media de los 4 ítems de la pregunta 43.

Interpretación: rango 1-5; cuanto mayor es la puntuación mayor es el grado en que el padre tiene la percepción de que sus compañeros/jefes le consideran "como poco hombre".

Alfa de Cronbach: **0,786**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Instrumento 9. Acoso no suficientemente hombre	1227	1,00	5,00	1,4847	,74517



Filtro: madres asalariadas en el momento de realizar la encuesta

81. ¿Ha experimentado usted alguna vez alguna de estas molestias (con sus compañeras/os, con sus jefas/es...) en su entorno de trabajo durante los últimos dos años?

Escala de 1 a 5, donde "1= Nunca"; "2=Una o dos veces"; "3=Unas pocas veces"; "4=Varias veces"; "5=La mayoría del tiempo"

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
a) Se le hizo sentir que no es usted una mujer lo suficientemente empática y sensible hacia los demás	1174	1,0	5,0	1,411	,8789
b) Se le hizo sentir como una madre poco preocupada por conciliar la vida familiar con la laboral	1170	1,0	5,0	1,297	,7903
c) Se le hizo sentir como una persona demasiado dominante, fría y exigente	1173	1,0	5,0	1,329	,7941
N válido (por lista)	1168				

Instrumento 10

"Acoso no suficientemente mujer". Instrumento no validado.

Este instrumento es exclusivo de las madres:

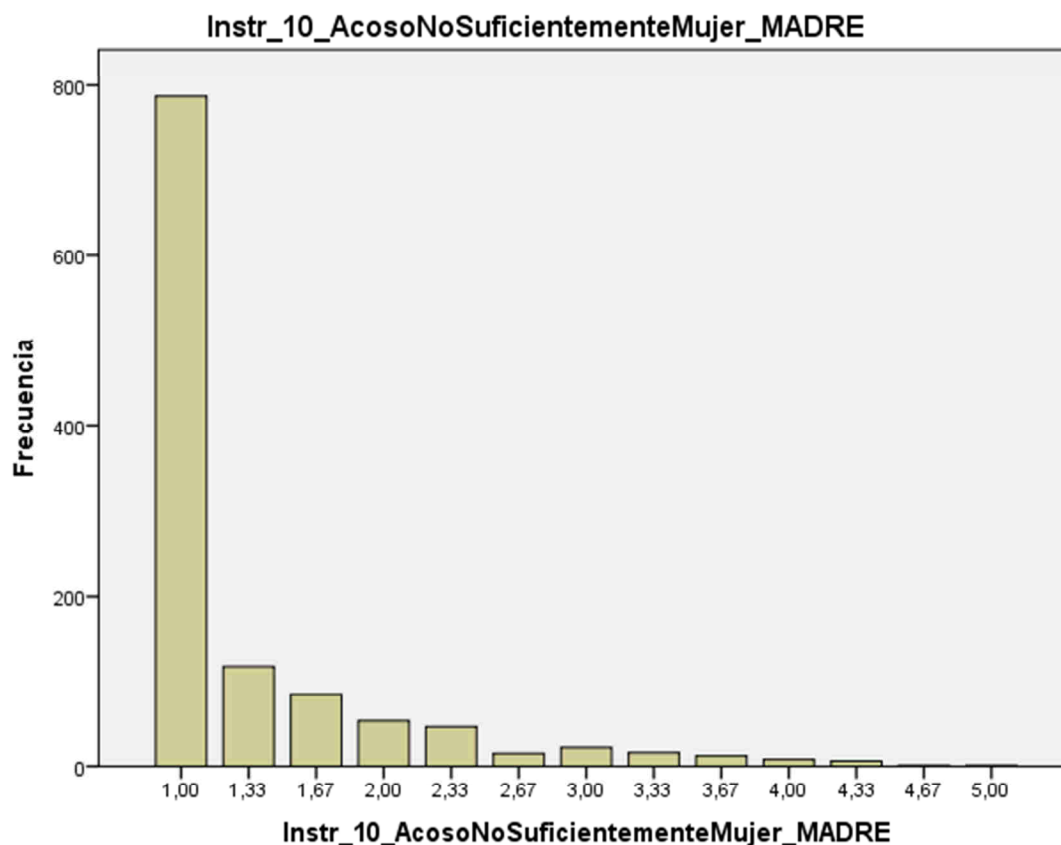
Pasos:

- 1º No hay que invertir ningún ítem
- 2º Calculamos la media de los 3 ítems de la pregunta 81.

Interpretación: rango 1-5; cuanto mayor es la puntuación mayor es el grado en que la madre tiene la percepción de que sus compañeros/jefes le consideran "poco femenina y maternal".

Alfa de Cronbach: **0,750**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Instrumento 10. Acoso no suficientemente mujer	1168	1,00	5,00	1,3419	,66675

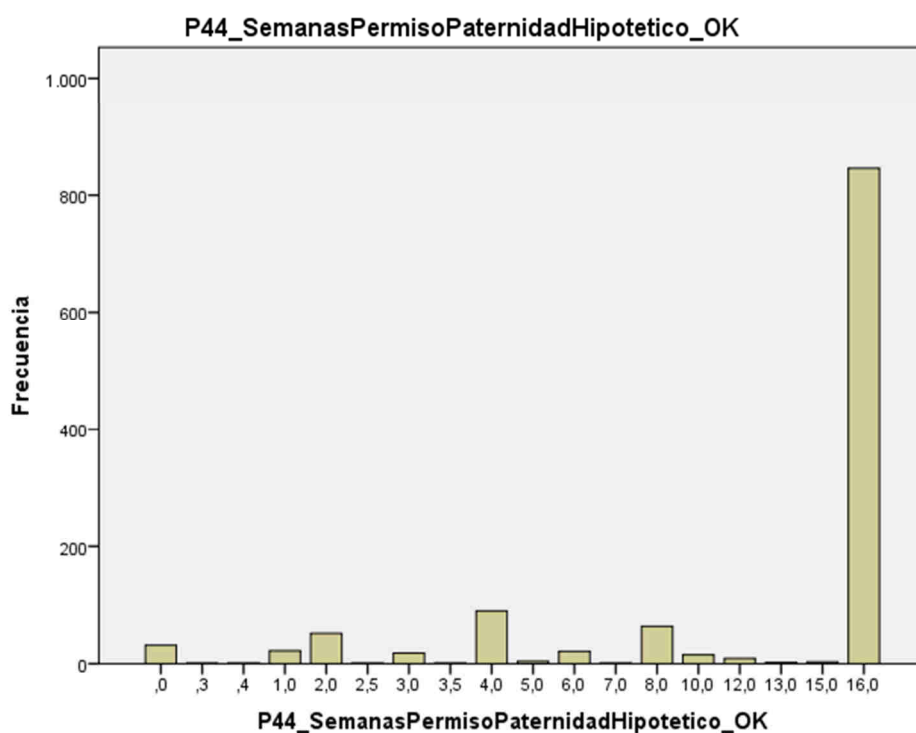


OPINIÓN SOBRE EL PERMISO DE PATERNIDAD

Filtro: padres asalariados en el momento de realizar la encuesta

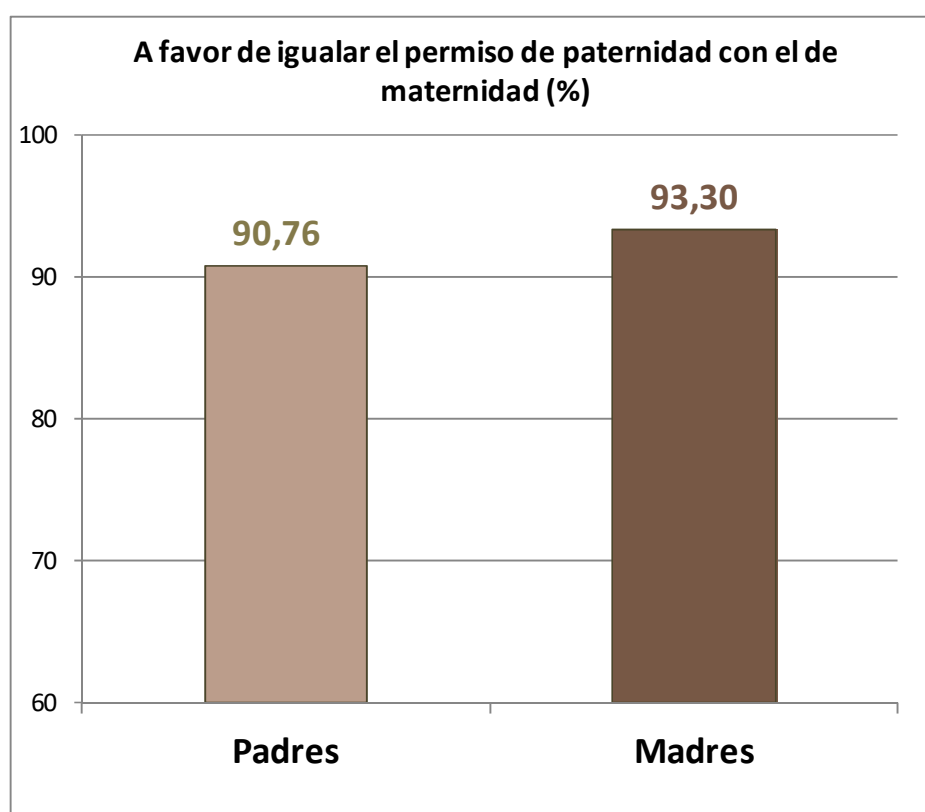
P44. En el caso hipotético de que en el momento de tener a su hijo/a hubiera existido un permiso legal de paternidad tan largo como el de maternidad (16 semanas), **¿cuántas semanas de permiso de paternidad (retribuido) se habría tomado usted tras el nacimiento de su hijo/a?** [PADRE]

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Semanas de permiso que se habría tomado	1187	,0	16,0	12,713	5,4686
N válido (por lista)	1187				



45. ¿Estaría usted a favor de que la duración del permiso de paternidad se fuera igualando progresivamente con la del permiso de maternidad? (PADRES)					
Padres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	1345	88,4	90,8	90,8
	No	137	9,0	9,2	100,0
	Total	1482	97,4	100,0	
Perdidos	Sistema	39	2,6		
Total		1521	100,0		

82. ¿Estaría usted a favor de que la duración del permiso de paternidad se fuera igualando progresivamente con la del permiso de maternidad? (MADRES)					
Madres		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Sí	1225	91,8	93,3	93,3
	No	88	6,6	6,7	100,0
	Total	1313	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	21	1,6		
Total		1521	1334	100,0	



ANEXO 2. Cuestionario

El Grupo de Investigación “Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad” (AEDIPI), de la **Universidad Complutense de Madrid**, en el marco de un proyecto de investigación del **Plan Nacional de I+D+i** (Ministerio de Economía y Competitividad), está realizando un estudio acerca de cómo concilian su vida laboral y familiar las madres y los padres con hijos pequeños. Con ese fin se está realizando una encuesta entre madres y padres de niños de entre 3 y 6 años, residentes en la Comunidad de Madrid. **Por este motivo solicitamos su amable colaboración.**

Los datos son anónimos y tratados confidencialmente según la Ley orgánica 15/99 de 13 de diciembre sobre Protección de Datos de Carácter Personal. Una vez grabada la información de forma anónima, los cuestionarios individuales son destruidos inmediatamente.

Instrucciones para rellenar el cuestionario:

- Con el cuestionario se adjunta un sobre. Una vez rellenado el cuestionario, introdúzcalo en el sobre y ciérrelo.
- Algunas preguntas hacen referencia a cómo se organizó usted para cuidar de su hijo/a (de 3-6 años).
- El cuestionario tiene 3 partes:

- **Parte 1**, dedicada a recoger algunas características básicas del hogar en el que vive el niño/a, que puede ser rellenada por cualquiera de los dos progenitores (3 minutos aproximadamente).
- **Parte 2**, a rellenar exclusivamente por el PADRE (15 minutos aproximadamente).
- **Parte 3**, a rellenar exclusivamente por la MADRE (15 minutos aproximadamente).

Es muy importante que el PADRE rellene su parte -si es posible-

(Si los dos progenitores no viven en el mismo hogar, rellene solamente su parte).

- Recuerde que **los datos son anónimos**; que **no hay por qué responder de manera políticamente correcta**; y que es muy importante que el padre rellene su parte y la madre la suya.

PARTE 1. PREGUNTAS A RELLENAR POR CUALQUIERA DE LOS PROGENITORES

RESPECTO A SU HIJO/A (el hijo/a que le ha llevado el cuestionario a casa)

1. Fecha de nacimiento, adopción o acogimiento: en el mes de _____ de 20 ____.

2. Es (señálese con una “X”): ☐ Una niña ☐ 1 ☐ Un niño ☐ 2 ☐ Mellizos/Gemelos ☐ 3

3. Número de hermanos: tiene _____ hermanos/as mayores y _____ hermanos/as menores.

4. ¿A qué edad comenzó a ir al colegio/guardería? _____ años y _____ meses.

5. Actualmente acude a un colegio: ☐ Público ☐ 1 ☐ Concertado ☐ 2 ☐ Privado ☐ 3

6. En la actualidad, en el día a día, ¿reciben ayuda para cuidar de su hijo/a? (Señale todas las opciones que procedan):

Sí; de los abuelos	<input type="checkbox"/> 1
Sí; contratando a una persona	<input type="checkbox"/> 2
Sí; de otra persona (familiares, vecinos, amigos)	<input type="checkbox"/> 3
No	<input type="checkbox"/> 4

7. Relación entre el padre y la madre (por favor, conteste a cada una de estas cuatro preguntas):

	• Cuando nació su hijo/a	• En la actualidad
Casados	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Pareja de hecho legalizada	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Convivencia en pareja sin formalizar	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Separados/divorciados	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Sin vinculación legal ni de convivencia	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Otras	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6

• Si están/estuvieron casados, ¿qué régimen económico matrimonial usaron?

- Gananciales	<input type="checkbox"/> 1
- Separación de bienes	<input type="checkbox"/> 2

• ¿Viven el padre y la madre en el mismo hogar?

Sí	<input type="checkbox"/> 1
No	<input type="checkbox"/> 2

8. Distrito postal de la dirección actual en la que vive el niño/a: _____

PARTE 2. PREGUNTAS A RELLENAR EXCLUSIVAMENTE POR EL PADRE

DATOS PERSONALES DEL PADRE

9. Edad actual del padre: _____ años.

10. País de nacimiento del padre: _____.

11. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado usted?

Menos que estudios primarios	1
Enseñanza primaria (educación primaria, certificado de escolaridad o equivalentes)	2
Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)	3
Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)	4
Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)	5
Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	6
Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)	7
Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Grado, Ingeniería, Máster, Doctorado)	8

PREGUNTAS SOBRE EL MOMENTO EN QUE NACIÓ SU HIJO/A (el hijo/a que le ha llevado el cuestionario a casa)

12. ¿En qué situación laboral se encontraba usted en el momento del nacimiento de su hijo/a?

Tenía un empleo	1	Me dedicaba al cuidado del hogar exclusivamente	3
Estaba en paro	2	Otra situación	4

13. Aproximadamente, ¿cuál fue el número total de días que estuvo usted de baja tras el nacimiento/adopción de su hijo/a?

(Baja laboral por cualquier concepto: permiso por nacimiento otorgado por la empresa, permiso de paternidad, uso de una parte del permiso de maternidad, excedencia por cuidado de hijos, uso de días de vacaciones, etc.; por ejemplo, un padre que hubiera utilizado los dos días del permiso por nacimiento de la empresa, el permiso de paternidad de 13 días, más una semana de vacaciones, habría estado de baja 22 días)

Tiempo TOTAL de baja tras el nacimiento/adopción: _____ días.

(De estos días, ¿cuántos fueron remunerados y cuántos no remunerados?) →

Remunerados (Seg. Social, empresa...): _____ días.
No remunerados: _____ días.

14. ¿Ha aprovechado usted algún episodio de desempleo durante los últimos años para dedicarse a cuidar de su hijo/a?

Sí 1 No 2

(Si se tomó la baja por nacimiento/adopción)

15. Al finalizar el período total de baja por nacimiento/adopción (señale solo la opción que proceda):

Se reincorporó a su trabajo anterior	1
Conservando su empleo anterior, empalmó con otro período de baja por cuidado de otro hijo	2
Cambió de empleo para poder cuidar mejor de su hijo/a	3
Tras un período de desempleo encontró otro empleo	4
Quedó en paro y ha continuado así desde entonces	5
No se reincorporó al mercado laboral (pasó a dedicarse exclusivamente al cuidado del hogar)	6
Otra opción. Cuál: _____	7

(Si se reincorporó a su trabajo anterior o si encontró otro empleo)

16. Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, ¿adoptó alguna de las siguientes medidas?

Señale todas las opciones que procedan:

Pasó de trabajar a tiempo completo a trabajar a tiempo parcial	1
Redujo su jornada semanal en unas pocas horas (sin pasar a trabajar a tiempo parcial)	2
Solicitó trabajar con un horario más flexible	3
Solicitó un cambio de turno a un turno más compatible con el cuidado del niño/a	4
Pasó de tener jornada partida a tener jornada continua	5
Empezó a utilizar por primera vez, o más que antes, el teletrabajo (trabajar desde casa)	6
Intentó realizar menos horas extra y menos viajes de trabajo	7
Adoptó otras medidas	8
Siguió igual que antes / no tomó ninguna medida	9

EMPLEO EN LA ACTUALIDAD

17. ¿En qué situación laboral se encuentra usted en la actualidad?

Tengo un empleo	1	Me dedico al cuidado del hogar exclusivamente	3
Estoy en paro	2	Otra situación	4

18. Si tiene usted empleo, ¿cuál es su situación profesional?

Asalariado del sector Público	1	Profesional o trabajador autónomo sin asalariados	4
Asalariado del sector Privado	2	Persona que trabaja en el negocio familiar	5
Empresario o profesional con asalariados	3	Otra situación	6

19. Si tiene usted empleo, ¿cuál es el **SECTOR** de actividad y la **OCUPACIÓN** correspondiente a su empleo principal?

● SECTOR DE ACTIVIDAD (Por favor, señale solamente una opción)		● OCUPACIÓN (Por favor, señale solamente una opción)	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, industrias extractivas	1	Directores y gerentes	1
Industria manufacturera	2	Técnicos/profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	2
Suministro energía eléctrica, gas, agua, actividades saneamiento, residuos...	3	Otros técnicos/profesionales científicos e intelectuales	3
Construcción	4	Técnicos/profesionales de apoyo	4
Comercio por mayor y por menor; reparación vehículos motor	5	Empleados de oficina que no atienden al público	5
Transporte y almacenamiento	6	Empleados de oficina que atienden al público	6
Hostelería (alojamientos, restauración, etc.)	7	Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	7
Información y comunicaciones	8	Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	8
Actividades financieras y de seguros	9	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	9
Actividades inmobiliarias	10	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	10
Actividades profesionales, científicas y técnicas	11	Trabajadores cualificados de la construcción	11
Actividades administrativas y servicios auxiliares	12	Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	12
Administración Pública y defensa; Seg. Social; organismos extraterritoriales	13	Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	13
Educación	14	Conductores y operadores de maquinaria móvil	14
Actividades sanitarias y de servicios sociales	15	Trabajadores no cualificados en servicios	15
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16	Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras, transportes	16
Otros servicios	17	Ocupaciones militares	17
Servicios de personal doméstico	18	Otras ocupaciones	18
Otros sectores	19		

20. Aproximadamente, ¿qué número de empleados tiene la empresa u organización en la que trabaja usted?

Menos de 10 trabajadores	1	Entre 250 y 500 trabajadores	4
Entre 10 y 50 trabajadores	2	Más de 500 trabajadores	5
Entre 50 y 250 trabajadores	3		

21. Aproximadamente, ¿cuál es su antigüedad en la empresa/organización actual?: _____ años.

22. Si es usted asalariado, ¿qué tipo de contrato o relación laboral tiene?

Contrato indefinido	1	Contrato temporal	2
---------------------	---	-------------------	---

23. ¿Qué tipo de dedicación tiene en su puesto de trabajo?

Tiempo completo	1	Tiempo parcial	2
-----------------	---	----------------	---

24. ¿Qué tipo de jornada tiene en su puesto de trabajo?

Jornada continua	1	Trabajo a turnos	3
Jornada partida	2	Otra	4

25. Aproximadamente, ¿cuál es su jornada laboral SEMANAL (habitual)?: _____ horas.

26. En la siguiente escala de “ambición profesional”, que abarca desde 0 (muy poco ambicioso) a 10 (muy ambicioso), ¿en qué casilla se situaría usted?

Me considero <u>Muy poco</u> ambicioso profesionalmente	→	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	←	Me considero <u>Muy</u> ambicioso Profesionalmente
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	--

27. ¿Cuáles son sus ingresos NETOS mensuales en la actualidad? (ingresos por todos los conceptos)

Euros (€)	
Hasta 600	1
De 600 a 1.000	2

Euros (€)	
De 1.001 a 1.500	3
De 1.501 a 2.000	4

Euros (€)	
De 2.001 a 2.500	5
De 2.501 a 3.000	6

Euros (€)	
De 3.001 a 4.000	7
Más de 4.000	8

28. En la actualidad, su nivel de ingresos:

Ha bajado mucho respecto al que tenía antes de ser padre	1
Ha bajado un poco respecto al que tenía antes de ser padre	2
Permanece aproximadamente igual al que tenía antes de ser padre	3
Ha aumentado un poco respecto al que tenía antes de ser padre	4
Ha aumentado mucho respecto al que tenía antes de ser padre	5

ACTIVIDADES DE CUIDADOS INFANTILES

29. En el día a día, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupa/ocupaba de las siguientes actividades?

Algunas actividades se refieren a los primeros meses o años de vida del niño/a (el hijo/a que le ha llevado el cuestionario a casa).

Si hubiera alguna actividad que no es realizada en mayor medida por la madre o el padre (es realizada en mayor medida por la abuela, persona contratada, etc.), aun así interesa conocer quién de los dos –la madre o el padre–, aunque sea ocasionalmente, realiza/realizaba en mayor medida esa actividad.

	La madre en gran medida	La madre algo más	Ambos igualmente	El padre algo más	El padre en gran medida
a) Comprar los alimentos del niño/a	1	2	3	4	5
b) Preparar la comida del niño/a	1	2	3	4	5
c) Dar de comer al niño/a	1	2	3	4	5
d) Cambiar los pañales	1	2	3	4	5
e) Bañar al niño/a	1	2	3	4	5
f) Acostar al niño/a	1	2	3	4	5
g) Comprar la ropa del niño/a	1	2	3	4	5
h) Lavar la ropa del niño/a	1	2	3	4	5
i) Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1	2	3	4	5
j) Jugar con el niño/a en casa	1	2	3	4	5
k) Llevar al niño/a al parque	1	2	3	4	5
l) Leer libros al niño/a	1	2	3	4	5
m) Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1	2	3	4	5
n) Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1	2	3	4	5
o) Llevar al niño/a al médico	1	2	3	4	5
p) Levantarse por la noche	1	2	3	4	5
q) Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	1	2	3	4	5
r) Llevar/recoger al niño/a al colegio/guardería	1	2	3	4	5

30. Dedicación diaria

El tiempo se mide en horas y minutos; p. ej., “dos horas y 15 minutos” o “cuarenta y cinco minutos”.

En el cuidado de los hijos inclúyanse tan solo las horas efectivas de cuidados; no el tiempo que se pasa con ellos descansando o durmiendo.

• En un <u>día laborable</u> , cuántas horas y minutos dedica normalmente a:	• En un <u>día NO laborable</u> , cuántas horas y minutos dedica normalmente a:
Las tareas del hogar: _____ horas y _____ minutos	Las tareas del hogar: _____ horas y _____ minutos
El cuidado activo de su/s hijo/s: _____ horas y _____ minutos	El cuidado activo de su/s hijo/s: _____ horas y _____ minutos
El cuidado de otras personas dependientes: _____ h. y _____ min.	El cuidado de otras personas dependientes: _____ h. y _____ min.

31. En su opinión, el hecho de ser padre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?

Nada en absoluto	Muy poco	Un poco	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5

32. ● ¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener hijos? ¿Usted o su pareja?

Usted mucho más	1
Usted más	2
Los dos por igual	3
Su pareja más	4
Su pareja mucho más	5

33. ● ¿Quién cree que ha realizado más ajustes en el plano laboral para poder así conciliar mejor la vida laboral con la familiar?

Usted mucho más	1
Usted más	2
Los dos por igual	3
Su pareja más	4
Su pareja mucho más	5

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

34. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo"

(señale con una "X")

	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
(Conflicto trabajo → familia)					
a) Las exigencias de mi trabajo interfieren con mi vida familiar y en el hogar	1	2	3	4	5
b) La cantidad de tiempo que necesito para mi trabajo hace que me resulte complicado satisfacer mis responsabilidades familiares	1	2	3	4	5
c) Las cosas que quiero hacer en casa no las acabo haciendo como consecuencia de las exigencias que recibo de mi trabajo	1	2	3	4	5
d) Mi trabajo genera una presión que hace difícil satisfacer las necesidades familiares	1	2	3	4	5
e) Debido a mis obligaciones laborales, tengo que realizar cambios en mis planes para las actividades familiares	1	2	3	4	5
(Conflicto familia → trabajo)					
f) Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales	1	2	3	4	5
g) Tengo que posponer cosas del trabajo como consecuencia del tiempo que tengo que dedicar a mi hogar	1	2	3	4	5
h) Las cosas que quiero hacer en el trabajo no las acabo haciendo como consecuencia de las exigencias que recibo de mi familia o cónyuge/pareja	1	2	3	4	5
i) Mi vida en el hogar interfiere con mis responsabilidades en el trabajo en aspectos tales como tener el trabajo realizado puntualmente, el cumplimiento de las tareas diarias, o trabajar horas extra ocasionalmente	1	2	3	4	5
j) La presión relacionada con la familia interfiere con mi habilidad para realizar mis obligaciones laborales	1	2	3	4	5
(Beneficios trabajo → familia)					
k) Mi implicación en mi trabajo me ayuda a entender diferentes puntos de vista y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1	2	3	4	5
l) Mi implicación en mi trabajo me hace sentir feliz y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1	2	3	4	5
m) Mi implicación en mi trabajo me ayuda a sentirme personalmente realizado y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1	2	3	4	5
(Beneficios familia → trabajo)					
n) Mi implicación en mi familia me ayuda a adquirir habilidades y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1	2	3	4	5
o) Mi implicación en mi familia me pone de buen humor y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1	2	3	4	5
p) Mi implicación en mi familia me estimula a usar mi tiempo de trabajo de manera más centrada y ello me ayuda a ser un trabajador mejor	1	2	3	4	5

APOYO DE MI EMPRESA/ORGANIZACIÓN A LA CONCILIACIÓN (las preguntas 35, 36, 37 y 38 sólo debe contestarlas si es usted asalariado)

35. ¿Tiene la empresa en la que usted trabaja en la actualidad alguna de estas medidas para conciliar? ¿Cuáles ha usado usted alguna vez? (Señale tantas opciones como procedan):

POR FAVOR, LEA ATENTAMENTE LOS DOS ENUNCIADOS →

• **En mi empresa existen las siguientes medidas:**
(señálese con una "X" todas las que procedan)

• **Utilizo o he utilizado alguna vez desde que nació mi hijo/a las siguientes medidas:**
(señálese con una "X" todas las que procedan)

Flexibilidad horaria (de entrada y salida, etc.)	1		1
Facilidades por parte de la empresa para reducir jornada	2		2
Facilidades por parte de la empresa para cambiar de turno	3		3
Jornada intensiva	4		4
Facilidades para trabajar desde casa (teletrabajo...)	5		5
Facilidades para ausentarse del trabajo para atender urgencias familiares (hijo/a enfermo/a...)	6		6
Facilidades para atender llamadas personales y realizar gestiones relacionadas con las tareas del hogar y el cuidado de hijos (pedir cita para pediatra, llamar al cuidador o al colegio, etc.)	7		7
Ayuda para guarderías (información, ayudas, guardería en centro de trabajo...)	8		8
Permisos de maternidad/paternidad/lactancia más largos que los estatutarios	9		9
Facilidades para usar excedencias por cuidado de hijos/familiares	10		10
Otras medidas: _____	11		11

36. Aproximadamente, en su empresa/organización:

¿Cuál es el **porcentaje de mujeres** respecto de la plantilla total?: _____ %.

¿Cuál es el **porcentaje de directivas** respecto del total de directivos/as?: _____ %.

37. ¿Cuál es su grado de acuerdo con estas afirmaciones sobre el apoyo de su empresa/organización a la conciliación?

Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (señale con una "X")

	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
a) En mi empresa, la dirección está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar	1	2	3	4	5
b) Considero que mi empresa es una "organización familiarmente responsable"	1	2	3	4	5

(Paternidad y conciliación)

c) En mi empresa casi todos los padres (hombres) utilizan el permiso de paternidad	1	2	3	4	5
d) La mayoría de directivos (hombres) se cogen el permiso de paternidad completo al tener un hijo	1	2	3	4	5
e) En mi empresa, el porcentaje de padres (hombres) que utilizan las medidas de conciliación está por encima de la media de otras empresas	1	2	3	4	5
f) En mi empresa, los mandos intermedios son sensibles a las necesidades de conciliación de la plantilla masculina	1	2	3	4	5

(Maternidad y conciliación)

g) La mayoría de directivas se cogen el permiso de maternidad completo al tener un hijo	1	2	3	4	5
h) En mi empresa, el porcentaje de madres que utilizan las medidas de conciliación está por encima de la media de otras empresas	1	2	3	4	5
i) En mi empresa, los mandos intermedios son sensibles a las necesidades de conciliación de la plantilla femenina	1	2	3	4	5

38. ¿En qué medida está usted de acuerdo en que cada una de estas afirmaciones representa la filosofía o creencias de su empresa/organización?



(Recuerde que éstas no son sus propias creencias personales, sino que se trata de ver cuál cree usted que es la filosofía de su organización o empresa) **Escala de 1 a 5**, donde **"1=Nada de acuerdo"** y **"5=Muy de acuerdo"**

(Filosofía de la empresa u organización en la que trabajo)	(señale con una "X")	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
a) En mi empresa se considera que el trabajo debería ser la prioridad en la vida de una persona		1	2	3	4	5
b) Estar muchas horas en la oficina es imprescindible para conseguir el avance dentro de la empresa		1	2	3	4	5
c) Lo mejor es mantener separados los aspectos familiares del trabajo		1	2	3	4	5
d) Está considerado como tabú el hablar de la vida que existe fuera del trabajo		1	2	3	4	5
e) Expresar implicación e interés en cuestiones no relacionadas con el trabajo está considerado como algo sano		1	2	3	4	5
f) Los empleados/as que están altamente comprometidos con sus vidas personales no pueden estar altamente comprometidos con sus trabajos		1	2	3	4	5
g) Atender a las necesidades personales, tal y como tomarse un tiempo fuera del trabajo para cuidar de un niño enfermo, no es visto con buenos ojos		1	2	3	4	5
h) Los empleados/as deberían dejar sus problemas personales en casa		1	2	3	4	5
i) La manera de avanzar en esta empresa es mantener las cuestiones no laborales fuera del lugar de trabajo		1	2	3	4	5
j) Las personas que se ausentan del trabajo para atender a cuestiones personales no están comprometidas con su trabajo		1	2	3	4	5
k) Se supone que los empleados/as más productivos son los que ponen su trabajo antes que su vida familiar		1	2	3	4	5
l) Los empleados/as tienen un amplio margen para realizar tanto sus responsabilidades laborales como sus responsabilidades familiares		1	2	3	4	5
m) Ofrecer a los empleados/as flexibilidad para realizar su trabajo es visto como una forma estratégica de hacer negocios		1	2	3	4	5
n) En mi empresa se considera que el trabajador ideal es aquel que está disponible las 24 horas del día		1	2	3	4	5



(Filosofía de mi empresa u organización respecto de los varones que quieren conciliar)	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
o) En mi empresa la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar se concibe como algo que concierne sobre todo a la plantilla femenina de la empresa, y no tanto a la masculina.	1	2	3	4	5
p) En mi empresa se considera más "natural" que una madre solicite un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños, que el que lo solicite un padre.	1	2	3	4	5
q) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) es visto como un trabajador poco competitivo y poco ambicioso	1	2	3	4	5
r) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) es visto como un trabajador más bien débil e inseguro	1	2	3	4	5
s) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) a menudo es visto como alguien que "se escabulle" del trabajo con algún otro propósito	1	2	3	4	5

NIVELES DE SATISFACCIÓN (el resto de preguntas sobre el trabajo son válidas para asalariados y autónomos)

39. Indique su grado de satisfacción con su EMPLEO ACTUAL (en una escala de 0 a 10, donde "0=satisfacción nula" y "10=satisfacción muy alta")

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
										

40. Indique su grado de satisfacción con su VIDA FAMILIAR Y PERSONAL (en una escala de 0 a 10, donde "0=satisfacción nula" y "10=satisfacción muy alta")

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
										

ACTITUDES DE GÉNERO

41. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones?

Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (señale con una "X")	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
a) Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre	1	2	3	4	5
b) Que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres, tiene que ver, en parte, con las diferentes capacidades innatas de mujeres y hombres	1	2	3	4	5
c) Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres	1	2	3	4	5
d) En la infancia, el cariño y la presencia de la madre y del padre son imprescindibles, pero con el bebé el papel de la madre es realmente el más importante	1	2	3	4	5
e) Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos pequeños como una madre que no trabaja	1	2	3	4	5
f) Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él	1	2	3	4	5
g) Llegará un momento en el futuro en el que los hombres utilicen tanto como las mujeres las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que ofrecen las empresas	1	2	3	4	5
h) La gestación y la lactancia materna son factores naturales que explican que la madre desarrolle una unión con el bebé más intensa que la del padre	1	2	3	4	5
i) El hogar ideal sería aquel en el que los dos miembros de la pareja trabajaran, pero la mujer trabajara menos horas que el marido y fuera ella quien se encargara en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos pequeños	1	2	3	4	5

42. Cuando se habla de ideología política se utilizan normalmente las expresiones izquierda y derecha. En la siguiente escala de ideología política, que abarca desde 0 (muy a la izquierda) a 10 (muy a la derecha), ¿en qué casilla se situaría?

Muy a la izquierda → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Muy a la derecha

43. ¿Ha experimentado usted alguna vez alguna de estas molestias (con sus compañeros, con sus jefes...) en su entorno de trabajo durante los últimos dos años?

(Situaciones molestas en el entorno laboral)	Nunca	Una o dos veces	Unas pocas veces	Varias veces	La mayoría del tiempo
a) Se le hizo sentir que no es usted un hombre lo suficientemente duro (fuerte, asertivo, ambicioso...)	1	2	3	4	5
b) Se le hizo sentir que necesita usted actuar de manera más dura y agresiva para ser respetado	1	2	3	4	5
c) Se le hizo sentir que debía usted sacrificar tiempo familiar o personal para ser respetado en el trabajo	1	2	3	4	5
d) Reírse de usted por ser poco agresivo hablando o tímido	1	2	3	4	5

44. En el caso hipotético de que en el momento de tener a su hijo/a hubiera existido un permiso legal de paternidad tan largo como el de maternidad (16 semanas), ¿cuántas semanas de permiso de paternidad (retribuido) se habría tomado usted tras el nacimiento de su hijo/a?

semanas.

45. ¿Estaría usted a favor de que la duración del permiso de paternidad se fuera igualando progresivamente con la del permiso de maternidad?

Sí

1

No

2

PARTE 2. PREGUNTAS A RELLENAR EXCLUSIVAMENTE POR LA MADRE

DATOS PERSONALES DE LA MADRE

46. Edad actual de la madre: _____ años.

47. País de nacimiento de la madre: _____.

48. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado usted?

Menos que estudios primarios	1
Enseñanza primaria (educación primaria, certificado de escolaridad o equivalentes)	2
Enseñanza secundaria (ESO, Graduado escolar, EGB o equivalentes)	3
Ciclos formativos de grado medio (Formación profesional FPI)	4
Ciclos formativos de grado superior (Formación profesional FPII)	5
Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	6
Estudios universitarios de grado medio (Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica)	7
Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (Licenciatura, Grado, Ingeniería, Máster, Doctorado)	8

PREGUNTAS SOBRE EL MOMENTO EN QUE NACIÓ SU HIJO/A (el hijo/a que le ha llevado el cuestionario a casa)

49. ¿En qué situación laboral se encontraba usted en el momento del nacimiento de su hijo/a?

Tenía un empleo	1	Me dedicaba al cuidado del hogar exclusivamente	3
Estaba en paro	2	Otra situación	4

50. ¿Dio usted el pecho a su bebé?

No	1
Sí	2

→ ¿Durante cuántas semanas en total? _____ semanas
 ¿Durante cuántas semanas realizó la lactancia materna de manera predominante (fuente principal de alimento)? _____ semanas

51. Aproximadamente, ¿cuál fue el número total de semanas que estuvo usted de baja tras el nacimiento/adopción de su hijo/a?

(Baja laboral por cualquier concepto: permiso de maternidad, permiso de lactancia acumulado, excedencia por cuidado de hijos, uso de días de vacaciones, etc.; por ejemplo, una madre que hubiera utilizado el permiso de maternidad completo, más un mes de excedencia, más dos semanas de vacaciones, habría estado de baja 22 semanas)

Tiempo TOTAL de baja tras el nacimiento/adopción: _____ semanas.

(De estas semanas, ¿cuántas fueron remuneradas y cuántas no remuneradas?) →

Remuneradas (Seg. Social, empresa...):	_____	semanas.
No remuneradas:	_____	semanas.

52. ¿Ha aprovechado usted algún episodio de desempleo durante los últimos años para dedicarse a cuidar de su hijo/a?

Sí	1	No	2
----	---	----	---

(Si se tomó la baja por nacimiento/adopción)

53. Al finalizar el período total de baja por nacimiento/adopción (señale solo la opción que proceda):

Se reincorporó a su trabajo anterior	1
Conservando su empleo anterior, empalmó con otro período de baja por cuidado de otro hijo/a	2
Cambió de empleo para poder cuidar mejor de su hijo/a	3
Tras un período de desempleo encontró otro empleo	4
Quedó en paro y ha continuado así desde entonces	5
No se reincorporó al mercado laboral (pasó a dedicarse exclusivamente al cuidado del hogar)	6
Otra opción.Cuál: _____	7

(Si se reincorporó a su trabajo anterior o si encontró otro empleo)

54. Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, ¿adoptó alguna de las siguientes medidas?

Señale todas las opciones que procedan:

Pasó de trabajar a tiempo completo a trabajar a tiempo parcial	1
Redujo su jornada semanal en unas pocas horas (sin pasar a trabajar a tiempo parcial)	2
Solicitó trabajar con un horario más flexible	3
Solicitó un cambio de turno a un turno más compatible con el cuidado del niño/a	4
Pasó de tener jornada partida a tener jornada continua	5
Empezó a utilizar por primera vez, o más que antes, el teletrabajo (trabajar desde casa)	6
Intentó realizar menos horas extra y menos viajes de trabajo	7
Adoptó otras medidas	8
Siguió igual que antes / no tomó ninguna medida	9

EMPLEO EN LA ACTUALIDAD

55. ¿En qué situación laboral se encuentra usted en la actualidad?

Tengo un empleo	1	Me dedico al cuidado del hogar exclusivamente	3
Estoy en paro	2	Otra situación	4

56. Si tiene usted empleo, ¿cuál es su situación profesional?

Asalariada del sector Público	1	Profesional o trabajadora autónoma sin asalariados	4
Asalariada del sector Privado	2	Persona que trabaja en el negocio familiar	5
Empresaria o profesional con asalariados	3	Otra situación	6

57. Si tiene usted empleo, ¿cuál es el SECTOR de actividad y la OCUPACIÓN correspondiente a su empleo principal?

● SECTOR DE ACTIVIDAD (Por favor, señale solamente una opción)	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, industrias extractivas	1
Industria manufacturera	2
Suministro energía eléctrica, gas, agua, actividades saneamiento, residuos...	3
Construcción	4
Comercio por mayor y por menor; reparación vehículos motor	5
Transporte y almacenamiento	6
Hostelería (alojamientos, restauración, etc.)	7
Información y comunicaciones	8
Actividades financieras y de seguros	9
Actividades inmobiliarias	10
Actividades profesionales, científicas y técnicas	11
Actividades administrativas y servicios auxiliares	12
Administración Pública y defensa; Seg. Social; organismos extraterritoriales	13
Educación	14
Actividades sanitarias y de servicios sociales	15
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16
Otros servicios	17
Servicios de personal doméstico	18
Otros sectores	19

● OCUPACIÓN (Por favor, señale solamente una opción)	
Directores y gerentes	1
Técnicos/profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	2
Otros técnicos/profesionales científicos e intelectuales	3
Técnicos/profesionales de apoyo	4
Empleados de oficina que no atienden al público	5
Empleados de oficina que atienden al público	6
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	7
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	8
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	9
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	10
Trabajadores cualificados de la construcción	11
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	12
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	13
Conductores y operadores de maquinaria móvil	14
Trabajadores no cualificados en servicios	15
Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras, transportes	16
Ocupaciones militares	17
Otras ocupaciones	18

58. Aproximadamente, ¿Qué número de empleados tiene la empresa u organización en la que trabaja usted?

Menos de 10 trabajadores	1	Entre 250 y 500 trabajadores	4
Entre 10 y 50 trabajadores	2	Más de 500 trabajadores	5
Entre 50 y 250 trabajadores	3		

59. Aproximadamente, ¿cuál es su antigüedad en la empresa/organización actual?: _____ años.

60. Si es usted asalariada, ¿qué tipo de contrato o relación laboral tiene?

Contrato indefinido	1	Contrato temporal	2
---------------------	---	-------------------	---

61. ¿Qué tipo de dedicación tiene en su puesto de trabajo?

Tiempo completo	1	Tiempo parcial	2
-----------------	---	----------------	---

62. ¿Qué tipo de jornada tiene en su puesto de trabajo?

Jornada continua	1	Trabajo a turnos	3
Jornada partida	2	Otra	4

63. Aproximadamente, ¿cuál es su jornada laboral SEMANAL (habitual)?: _____ horas.

64. En la siguiente escala de “ambición profesional”, que abarca desde 0 (muy poco ambiciosa) a 10 (muy ambiciosa), ¿en qué casilla se situaría usted?

Me considero Muy poco ambiciosa profesionalmente	→	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	←	Me considero Muy ambiciosa Profesionalmente
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---

65. ¿Cuáles son sus ingresos NETOS mensuales en la actualidad? (ingresos por todos los conceptos)

Euros (€)		Euros (€)		Euros (€)		Euros (€)	
Hasta 600	1	De 1.001 a 1.500	3	De 2.001 a 2.500	5	De 3.001 a 4.000	7
De 600 a 1.000	2	De 1.501 a 2.000	4	De 2.501 a 3.000	6	Más de 4.000	8

66. En la actualidad, su nivel de ingresos:

Ha bajado mucho respecto al que tenía antes de ser madre	1
Ha bajado un poco respecto al que tenía antes de ser madre	2
Permanece aproximadamente igual al que tenía antes de ser madre	3
Ha aumentado un poco respecto al que tenía antes de ser madre	4
Ha aumentado mucho respecto al que tenía antes de ser madre	5

ACTIVIDADES DE CUIDADOS INFANTILES

67. En el día a día, ¿quién de los dos miembros de la pareja se ocupa/ocupaba de las siguientes actividades?

Algunas actividades se refieren a los primeros meses o años de vida del niño/a (el hijo/a que le ha llevado el cuestionario a casa).

Si hubiera alguna actividad que no es realizada en mayor medida por la madre o el padre (es realizada en mayor medida por la abuela, persona contratada, etc.), aun así interesa conocer quién de los dos –la madre o el padre–, aunque sea ocasionalmente, realiza/realizaba en mayor medida esa actividad.

	La madre en gran medida	La madre algo más	Ambos igualmente	El padre algo más	El padre en gran medida
a) Comprar los alimentos del niño/a	1	2	3	4	5
b) Preparar la comida del niño/a	1	2	3	4	5
c) Dar de comer al niño/a	1	2	3	4	5
d) Cambiar los pañales	1	2	3	4	5
e) Bañar al niño/a	1	2	3	4	5
f) Acostar al niño/a	1	2	3	4	5
g) Comprar la ropa del niño/a	1	2	3	4	5
h) Lavar la ropa del niño/a	1	2	3	4	5
i) Organizar las tareas del hogar y el cuidado de los hijos	1	2	3	4	5
j) Jugar con el niño/a en casa	1	2	3	4	5
k) Llevar al niño/a al parque	1	2	3	4	5
l) Leer libros al niño/a	1	2	3	4	5
m) Enseñar al niño/a a hacer algo nuevo	1	2	3	4	5
n) Confortar al niño/a cuando está enfermo o cansado	1	2	3	4	5
o) Llevar al niño/a al médico	1	2	3	4	5
p) Levantarse por la noche	1	2	3	4	5
q) Ocuparse del niño/a cuando se pone enfermo en el colegio/guardería	1	2	3	4	5
r) Llevar/recoger al niño/a al colegio/guardería	1	2	3	4	5

68. Dedicación diaria

El tiempo se mide en horas y minutos; p. ej., “dos horas y 15 minutos” o “cuarenta y cinco minutos”.

En el cuidado de los hijos inclúyanse tan solo las horas efectivas de cuidados; no el tiempo que se pasa con ellos descansando o durmiendo.

• En un día laborable, cuántas horas y minutos dedica normalmente a: Las tareas del hogar: _____ horas y _____ minutos El cuidado activo de su/s hijo/s: _____ horas y _____ minutos El cuidado de otras personas dependientes: _____ h. y _____ min.	• En un día NO laborable, cuántas horas y minutos dedica normalmente a: Las tareas del hogar: _____ horas y _____ minutos El cuidado activo de su/s hijo/s: _____ horas y _____ minutos El cuidado de otras personas dependientes: _____ h. y _____ min.
---	--

69. En su opinión, el hecho de ser madre, ¿ha perjudicado o ralentizado sus posibilidades de desarrollo o promoción profesional?

Nada en absoluto	Muy poco	Un poco	Bastante	Mucho
1	2	3	4	5

70. • ¿Quién cree que ha sacrificado más oportunidades profesionales por el hecho de tener hijos? ¿Usted o su pareja?

Usted mucho más	1
Usted más	2
Los dos por igual	3
Su pareja más	4
Su pareja mucho más	5

71. • ¿Quién cree que ha realizado más ajustes en el plano laboral para poder así conciliar mejor la vida laboral con la familiar?

Usted mucho más	1
Usted más	2
Los dos por igual	3
Su pareja más	4
Su pareja mucho más	5

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**72. ¿En qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones? Escala de 1 a 5, donde “1=Nada de acuerdo” y “5=Muy de acuerdo”**

(señale con una “X”)

	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
(Conflicto trabajo → familia)					
a) Las exigencias de mi trabajo interfieren con mi vida familiar y en el hogar	1	2	3	4	5
b) La cantidad de tiempo que necesito para mi trabajo hace que me resulte complicado satisfacer mis responsabilidades familiares	1	2	3	4	5
c) Las cosas que quiero hacer en casa no las acabo haciendo como consecuencia de las exigencias que recibo de mi trabajo	1	2	3	4	5
d) Mi trabajo genera una presión que hace difícil satisfacer las necesidades familiares	1	2	3	4	5
e) Debido a mis obligaciones laborales, tengo que realizar cambios en mis planes para las actividades familiares	1	2	3	4	5
(Conflicto familia → trabajo)					
f) Las exigencias de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con mis actividades laborales	1	2	3	4	5
g) Tengo que posponer cosas del trabajo como consecuencia del tiempo que tengo que dedicar a mi hogar	1	2	3	4	5
h) Las cosas que quiero hacer en el trabajo no las acabo haciendo como consecuencia de las exigencias que recibo de mi familia o cónyuge/pareja	1	2	3	4	5
i) Mi vida en el hogar interfiere con mis responsabilidades en el trabajo en aspectos tales como tener el trabajo realizado puntualmente, el cumplimiento de las tareas diarias, o trabajar horas extra ocasionalmente	1	2	3	4	5
j) La presión relacionada con la familia interfiere con mi habilidad para realizar mis obligaciones laborales	1	2	3	4	5
(Beneficios trabajo → familia)					
k) Mi implicación en mi trabajo me ayuda a entender diferentes puntos de vista y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1	2	3	4	5
l) Mi implicación en mi trabajo me hace sentir feliz y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1	2	3	4	5
m) Mi implicación en mi trabajo me ayuda a sentirme personalmente realizado y eso me ayuda a ser un miembro de la familia mejor	1	2	3	4	5
(Beneficios familia → trabajo)					
n) Mi implicación en mi familia me ayuda a adquirir habilidades y ello me ayuda a ser una trabajadora mejor	1	2	3	4	5
o) Mi implicación en mi familia me pone de buen humor y ello me ayuda a ser una trabajadora mejor	1	2	3	4	5
p) Mi implicación en mi familia me estimula a usar mi tiempo de trabajo de manera más centrada y ello me ayuda a ser una trabajadora mejor	1	2	3	4	5

APOYO DE MI EMPRESA/ORGANIZACIÓN A LA CONCILIACIÓN (las preguntas 73, 74, 75 y 76 sólo debe contestarlas si es usted asalariada)

73. ¿Tiene la empresa en la que usted trabaja en la actualidad alguna de estas medidas para conciliar? ¿Cuáles ha usado usted alguna vez? (Señale tantas opciones como procedan):

POR FAVOR, LEA ATENTAMENTE LOS DOS ENUNCIADOS →

• **En mi empresa existen las siguientes medidas:**
(señálese con una "X" todas las que procedan)

• **Utilizo o he utilizado alguna vez desde que nació mi hijo/a las siguientes medidas:**
(señálese con una "X" todas las que procedan)

Flexibilidad horaria (de entrada y salida, etc.)	1		1
Facilidades por parte de la empresa para reducir jornada	2		2
Facilidades por parte de la empresa para cambiar de turno	3		3
Jornada intensiva	4		4
Facilidades para trabajar desde casa (teletrabajo...)	5		5
Facilidades para ausentarse del trabajo para atender urgencias familiares (hijo/a enfermo/a...)	6		6
Facilidades para atender llamadas personales y realizar gestiones relacionadas con las tareas del hogar y el cuidado de hijos (pedir cita para pediatra, llamar al cuidador o al colegio, etc.)	7		7
Ayuda para guarderías (información, ayudas, guardería en centro de trabajo...)	8		8
Permisos de maternidad/paternidad/lactancia más largos que los estatutarios	9		9
Facilidades para usar excedencias por cuidado de hijos/familiares	10		10
Otras medidas: _____	11		11

74. Aproximadamente, en su empresa/organización:

¿Cuál es el **porcentaje de mujeres** respecto de la plantilla total?: _____ %.

¿Cuál es el **porcentaje de directivas** respecto del total de directivos/as?: _____ %.

75. ¿Cuál es su grado de acuerdo con estas afirmaciones sobre el apoyo de su empresa/organización a la conciliación?

Escala de 1 a 5, donde "1=Nada de acuerdo" y "5=Muy de acuerdo" (señale con una "X")

	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
a) En mi empresa, la dirección está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar	1	2	3	4	5
b) Considero que mi empresa es una "organización familiarmente responsable"	1	2	3	4	5
(Paternidad y conciliación)					
c) En mi empresa casi todos los padres (hombres) utilizan el permiso de paternidad	1	2	3	4	5
d) La mayoría de directivos (hombres) se cogen el permiso de paternidad completo al tener un hijo	1	2	3	4	5
e) En mi empresa, el porcentaje de padres (hombres) que utilizan las medidas de conciliación está por encima de la media de otras empresas	1	2	3	4	5
f) En mi empresa, los mandos intermedios son sensibles a las necesidades de conciliación de la plantilla masculina	1	2	3	4	5
(Maternidad y conciliación)					
g) La mayoría de directivas se cogen el permiso de maternidad completo al tener un hijo	1	2	3	4	5
h) En mi empresa, el porcentaje de madres que utilizan las medidas de conciliación está por encima de la media de otras empresas	1	2	3	4	5
i) En mi empresa, los mandos intermedios son sensibles a las necesidades de conciliación de la plantilla femenina	1	2	3	4	5

76. ¿En qué medida está usted de acuerdo en que cada una de estas afirmaciones representa la filosofía o creencias de su empresa/organización?




(Recuerde que éstas no son sus propias creencias personales, sino que se trata de ver cuál cree usted que es la filosofía de su organización o empresa) **Escala de 1 a 5**, donde **"1=Nada de acuerdo"** y **"5=Muy de acuerdo"**

(Filosofía de la empresa u organización en la que trabajo)	(señale con una "X")	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
a) En mi empresa se considera que el trabajo debería ser la prioridad en la vida de una persona		1	2	3	4	5
b) Estar muchas horas en la oficina es imprescindible para conseguir el avance dentro de la empresa		1	2	3	4	5
c) Lo mejor es mantener separados los aspectos familiares del trabajo		1	2	3	4	5
d) Está considerado como tabú el hablar de la vida que existe fuera del trabajo		1	2	3	4	5
e) Expresar implicación e interés en cuestiones no relacionadas con el trabajo está considerado como algo sano		1	2	3	4	5
f) Los empleados/as que están altamente comprometidos con sus vidas personales no pueden estar altamente comprometidos con sus trabajos		1	2	3	4	5
g) Atender a las necesidades personales, tal y como tomarse un tiempo fuera del trabajo para cuidar de un niño enfermo, no es visto con buenos ojos		1	2	3	4	5
h) Los empleados/as deberían dejar sus problemas personales en casa		1	2	3	4	5
i) La manera de avanzar en esta empresa es mantener las cuestiones no laborales fuera del lugar de trabajo		1	2	3	4	5
j) Las personas que se ausentan del trabajo para atender a cuestiones personales no están comprometidas con su trabajo		1	2	3	4	5
k) Se supone que los empleados/as más productivos son los que ponen su trabajo antes que su vida familiar		1	2	3	4	5
l) Los empleados/as tienen un amplio margen para realizar tanto sus responsabilidades laborales como sus responsabilidades familiares		1	2	3	4	5
m) Ofrecer a los empleados/as flexibilidad para realizar su trabajo es visto como una forma estratégica de hacer negocios		1	2	3	4	5
n) En mi empresa se considera que el trabajador ideal es aquel que está disponible las 24 horas del día		1	2	3	4	5




(Filosofía de mi empresa u organización respecto de los varones que quieren conciliar)	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
o) En mi empresa la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar se concibe como algo que concierne sobre todo a la plantilla femenina de la empresa, y no tanto a la masculina.	1	2	3	4	5
p) En mi empresa se considera más "natural" que una madre solicite un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños, que el que lo solicite un padre.	1	2	3	4	5
q) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) es visto como un trabajador poco competitivo y poco ambicioso	1	2	3	4	5
r) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) es visto como un trabajador más bien débil e inseguro	1	2	3	4	5
s) Un padre que utiliza las medidas de conciliación disponibles en la empresa (reducción jornada, etc.) a menudo es visto como alguien que "se escabulle" del trabajo con algún otro propósito	1	2	3	4	5

NIVELES DE SATISFACCIÓN (el resto de preguntas sobre el trabajo son válidas para asalariadas y autónomas)

77. Indique su **grado de satisfacción con su EMPLEO ACTUAL** (en una escala de 0 a 10, donde **"0=satisfacción nula"** y **"10=satisfacción muy alta"**)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
											

78. Indique su **grado de satisfacción con su VIDA FAMILIAR Y PERSONAL** (en una escala de 0 a 10, donde **"0=satisfacción nula"** y **"10=satisfacción muy alta"**)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
											

ACTITUDES DE GÉNERO

79. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones?

Escala de 1 a 5, donde “1=Nada de acuerdo” y “5=muy de acuerdo”

(señale con una “X”)

	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
a) Considero bastante más desagradable que una mujer diga tacos y palabras malsonantes que el que los diga un hombre	1	2	3	4	5
b) Que la mayoría de enfermeras sean mujeres y la mayoría de pilotos sean hombres, tiene que ver, en parte, con las diferentes capacidades innatas de mujeres y hombres	1	2	3	4	5
c) Las mujeres son, por naturaleza, más pacientes y tolerantes que los hombres	1	2	3	4	5
d) En la infancia, el cariño y la presencia de la madre y del padre son imprescindibles, pero con el bebé el papel de la madre es realmente el más importante	1	2	3	4	5
e) Una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y segura con sus hijos pequeños como una madre que no trabaja	1	2	3	4	5
f) Un hombre puede estar tan capacitado como una mujer para cuidar de su bebé y conectar emocionalmente con él	1	2	3	4	5
g) Llegará un momento en el futuro en el que los hombres utilicen tanto como las mujeres las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que ofrecen las empresas	1	2	3	4	5
h) La gestación y la lactancia materna son factores naturales que explican que la madre desarrolle una unión con el bebé más intensa que la del padre	1	2	3	4	5
i) El hogar ideal sería aquel en el que los dos miembros de la pareja trabajaran, pero la mujer trabajara menos horas que el marido y fuera ella quien se encargara en mayor medida de las responsabilidades familiares y del cuidado de los hijos pequeños	1	2	3	4	5

80. Cuando se habla de ideología política se utilizan normalmente las expresiones izquierda y derecha. En la siguiente escala de ideología política, que abarca desde 0 (muy a la izquierda) a 10 (muy a la derecha), ¿en qué casilla se situaría?

Muy a la izquierda → 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Muy a la derecha

81. ¿Ha experimentado usted alguna vez alguna de estas molestias (con sus compañeras/os, con sus jefas/es...) en su entorno de trabajo durante los últimos dos años?

(Situaciones molestas en el entorno laboral)

	Nunca	Una o dos veces	Unas pocas veces	Varias veces	La mayoría del tiempo
a) Se le hizo sentir que no es usted una mujer lo suficientemente empática y sensible hacia los demás	1	2	3	4	5
b) Se le hizo sentir como una madre poco preocupada por conciliar la vida familiar con la laboral	1	2	3	4	5
c) Se le hizo sentir como una persona demasiado dominante, fría y exigente	1	2	3	4	5

82. ¿Estaría usted a favor de que la duración del permiso de paternidad se fuera igualando progresivamente con la del permiso de maternidad?

Sí

1

No

2

¡MUCHAS GRACIAS POR SU AMABLE COLABORACIÓN!

Por favor

**ENTRÉGUESE EN EL SOBRE CERRADO
AL PROFESOR O PROFESORA ENCARGADO DEL GRUPO**



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
MADRID



Cuadernos de Trabajo

Facultad de Estudios Estadísticos

- CT01/20018** **El campo de valores de una matriz y su aplicación a los polinomios ortogonales**
Venancio Tomeo Perucha y Emilio Torrano Giménez
- CT02/2015** **Prospectiva del proceso electoral a Rector de la Universidad Complutense 2015. Resultados del sondeo de intención de voto en primera y segunda vuelta**
Lorenzo Escot Mangas, Eduardo Ortega Castelló, Lorenzo Fernández Franco y Kenedy Alba (Coordinadores)
- CT01/2015** **The polemic but often decisive contribution of computer science to linguistic and statistical research on translation accuracy and efficiency**
Antonio Níguez Bernal
- CT05/2014** **Las medidas estadísticas: ejercicios motivadores**
Almudena Pajares García y Venancio Tomeo Perucha
- CT04/2014** **Jugando con la estadística (y la probabilidad)**
Gloria Cabrera Gómez
- CT03/2014** **Análisis Estadístico de las Consultas a la Base de Datos de Ayudas e Incentivos a Empresas de la Dirección General de Industria y de la PYME.**
Adolfo Coello de Portugal Muñoz, Juana María Alonso Revenga
- CT02/2014** **Values of games with weighted graphs**
E. González-Arangüena, C. Manuel; M. del Pozo
- CT01/2014** **Estimación de la tasa de retorno de la carta del censa de los Estados Unidos a través del modelo de regresión lineal y técnicas de predicción inteligentes.**
José Luis Jiménez-Moro y Javier Portela García Miguel
- CT03/2013** **Provisión de siniestros de incapacidad temporal utilizando análisis de supervivencia.**
Ana Crespo Palacios y Magdalena Ferrán Aranz
- CT02/2013** **Consumer need for touch and Multichannel Purchasing Behaviour.**
R. Manzano, M. Ferrán y D. Gavilán
- CT01/2013** **Un método gráfico de comparación de series históricas en el mercado bursátil.**
Magdalena Ferrán Aranz
- CT03/2012** **Calculando la matriz de covarianzas con la estructura de una red Bayesiana Gaussiana**
Miguel A. Gómez-Villegas y Rosario Susi
- CT02/2012** **What's new and useful about chaos in economic science.**
Andrés Fernández Díaz, Lorenzo Escot and Pilar Grau-Carles
- CT01/2012** **A social capital index**
Enrique González-Arangüena, Anna Khmelnitskaya, Conrado Manuel, Mónica del Pozo
- CT04/2011** **La metodología del haz de rectas para la comparación de series temporales.**
Magdalena Ferrán Aranz

CT03/2011	Game Theory and Centrality in Directed Social Networks <i>Mónica del Pozo, Conrado Manuel, Enrique González-Arangüena y Guillermo Owen.</i>
CT02/2011	Sondeo de intención de voto en las elecciones a Rector de la Universidad Complutense de Madrid 2011 <i>L. Escot, E. Ortega Castelló y L. Fernández Franco (coords)</i>
CT01/2011	Juegos y Experimentos Didácticos de Estadística y Probabilidad <i>G. Cabrera Gómez y M^a.J. Pons Bordería</i>
CT04/2010	Medio siglo de estadísticas en el sector de la construcción residencial <i>M. Ferrán Aranz</i>
CT03/2010	Sensitivity to hyperprior parameters in Gaussian Bayesian networks. <i>M.A. Gómez-Villegas, P. Main, H. Navarro y R. Susi</i>
CT02/2010	Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. <i>R. Albert, L. Escot, J.A. Fernández Cornejo y M.T. Palomo</i>
CT01/2010	Propiedades exóticas de los determinantes <i>Venancio Tomeo Perucha</i>
CT05/2009	La predisposición de las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación <i>R. Albert, L. Escot y J.A. Fernández Cornejo</i>
CT04/2009	A Probabilistic Position Value <i>A. Ghintran, E. González-Arangüena y C. Manuel</i>
CT03/2009	Didáctica de la Estadística y la Probabilidad en Secundaria: Experimentos motivadores <i>A. Pajares García y V. Tomeo Perucha</i>
CT02/2009	La disposición entre los hombres españoles a tomarse el permiso por nacimiento. ¿Influyen en ello las estrategias de conciliación de las empresas? <i>L. Escot, J.A. Fernández-Cornejo, C. Lafuente y C. Poza</i>
CT01/2009	Perturbing the structure in Gaussian Bayesian networks <i>R. Susi, H. Navarro, P. Main y M.A. Gómez-Villegas</i>
CT09/2008	Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal <i>L. Escot, J.A. Fernández Cornejo, R. Albert y M.O. Samamed</i>
CT08/2008	Laboratorio de Programación. Manual de Mooshak para el alumno <i>D. I. de Basilio y Vildósola, M. González Cuñado y C. Pareja Flores</i>
CT07/2008	Factores de protección y riesgo de infidelidad en la banca comercial <i>J. M^a Santiago Merino</i>
CT06/2008	Multinationals and foreign direct investment: Main theoretical strands and empirical effects <i>María C. Latorre</i>
CT05/2008	On the Asymptotic Distribution of Cook's distance in Logistic Regression Models <i>Nirian Martín y and Leandro Pardo</i>
CT04/2008	La innovación tecnológica desde el marco del capital intelectual

Miriam Delgado Verde, José Emilio Navas López, Gregorio Martín de Castro y Pedro López Sáez

CT03/2008 **Análisis del comportamiento de los indecisos en procesos electorales: propuesta de investigación funcional predictivo-normativa**
J. M^a Santiago Merino

CT02/2008 **Inaccurate parameters in Gaussian Bayesian networks**
Miguel A. Gómez-Villegas, Paloma Main and Rosario Susi

CT01/2008 **A Value for Directed Communication Situations.**
E. González-Arangüena, C. Manuel, D. Gómez, R. van den Brink



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
MADRID